

## RESUELVE

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

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

Madrid, a 26 de diciembre de 2006. El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

## CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA FUNDACIÓN HOSPITAL DE ALCORCÓN

### PREÁMBULO

El presente convenio colectivo para el personal laboral de la Fundación Hospital de Alcorcón ha sido negociado por los representantes sindicales de CEMSATSE, CC OO, CSITUP, SAE y UGT con la Dirección de la Fundación Hospital de Alcorcón, 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 de la Fundación Hospital de Alcorcón, nace con 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 de la Fundación Hospital de Alcorcón, poniendo de manifiesto la voluntad firme de tener en la Fundación Hospital de Alcorcón un marco de relaciones laborales eficaz, justo, equitativo y flexible.

### Capítulo I

#### Ámbito del convenio y vigencia

Artículo 1. Ámbito de aplicación . El presente convenio, que ha sido negociado por los sindicatos con participación en el comité de empresa CEMSATSE, CC OO, CSITUP, SAE y UGT con la Dirección de la Fundación Hospital de Alcorcón, regula las condiciones laborales y económicas de la Fundación Hospital de Alcorcón.

Art. 2. Ámbito funcional y personal. El presente convenio será de aplicación a todo el personal que presta o preste sus servicios para la Fundación Hospital de Alcorcón 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, así como todos aquellos que formen parte de la estructura directiva del Hospital Fundación de Alcorcón aprobado por el Patronato.
- b) El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio en la Fundación.
- c) Los profesionales especialistas que en razón de su ejercicio profesional libre e independiente concierten trabajos específicos, estudios o colaboraciones con la Fundación.
- d) El personal religioso.
- e) El personal facultativo no vinculado laboralmente con la Fundación, 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 de la Fundación, a los que se le aplicará su normativa propia.

h) El personal que se encuentre en la Fundación realizando su período de formación de postgrado, bien como médico internoresidente o cualquier otra formación de postgrado para la cual el hospital tenga la acreditación docente. A este personal le será de aplicación la normativa que fije la Consejería de Sanidad para estos colectivos.

Art. 3. Vigencia. El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2008.

Los efectos económicos de los complementos que tengan el carácter de fijo y que se recogen en la tabla salarial que acompaña a este convenio tendrán vigencia a partir del 1 de julio de 2005. El sistema de mejora voluntaria que regula este convenio será de aplicación en aquellas bajas que se produzcan a partir del 1 de enero de 2006. La vigencia del resto de las materias, incluidas los complementos relacionados en el Anexo del convenio, comenzará a partir del 1 de enero de 2006.

Este convenio quedará automáticamente prorrogado por años naturales, salvo denuncia expresa de una de las partes con, al menos, dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Art. 4. Denuncia del convenio. La denuncia del convenio se tendrá que efectuar por escrito y se comunicará a las partes firmantes del convenio y a la autoridad laboral. El denunciante hará constar en el escrito su legitimación, así como las materias objeto de negociación y su pretensión. 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. 5. 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. 6. Vinculación a la totalidad. Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y los efectos de su aplicación práctica han de ser considerados globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral o el órgano judicial competente considerara contrario a la legalidad o lesivo para el derecho de un tercero alguno de los preceptos del presente convenio, las partes firmantes del mismo realizarán cuantos trámites sean necesarios para sustituirlo por otro que no produzca los citados efectos.

## Capítulo II

### Comisión paritaria

Art. 7. Comisión paritaria. Las partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta paritaria, como órgano de interpretación, vigilancia, control y seguimiento de lo pactado en el convenio.

La comisión paritaria se constituirá en un plazo máximo de diez días desde la entrada en vigor del convenio colectivo. La relación nominal de los miembros que la componen será comunicada por escrito al secretario de la comisión paritaria en el plazo de cinco días desde la publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

1. Composición de la comisión paritaria: La comisión paritaria estará compuesta por 10 miembros. Cinco en representación del comité de empresa, serán miembros designados por los sindicatos con participación en el comité de empresa y firmantes del convenio

colectivo, y cinco designados por la Dirección de la empresa. Todos los miembros de la comisión paritaria tendrán que ser trabajadores de la Fundación Hospital de Alcorcón.

A las reuniones de la comisión podrán asistir asesores por ambas partes.

2. El secretario de la comisión paritaria: La comisión paritaria contará con un secretario, con voz y voto, que será designado por la Gerencia, y cuyo nombramiento recaerá en uno de los representantes de la Dirección que forme parte de dicha comisión.

Las funciones del secretario serán las siguientes: Convocar las reuniones. Levantar acta sobre el contenido de las reuniones. Recibir la documentación y peticiones dirigidas a la comisión que deberá hacer llegar a todos los miembros de la comisión en el plazo de cuarenta y ocho horas hábiles desde su recepción.

3. Funciones de la comisión paritaria. Son funciones de la comisión paritaria: La interpretación de la totalidad del convenio y Anexos. La vigilancia, control y seguimiento de lo pactado en el convenio colectivo. Facultad de conciliación previa y no vinculante en los problemas colectivos y conflictos colectivos que versen sobre la interpretación del convenio, así como emitir informe preceptivo previo y no vinculante en estos conflictos antes de acudir a la vía judicial. El informe se emitirá junto con el acta en las cuarenta y ocho horas hábiles siguientes a la finalización de la reunión. La comisión paritaria tendrá, también, las funciones que quedan recogidas en el articulado del convenio colectivo.

4. Régimen de funcionamiento de la comisión paritaria: Reuniones ordinarias. Con carácter ordinario, la comisión paritaria se reunirá una vez cada dos meses. En la convocatoria de reunión se fijará el orden del día, así como el lugar y hora de la reunión. El orden del día se fijará con, al menos, diez días de antelación, y se comunicará a los miembros con cinco días de antelación a la fecha de la reunión. Quien proponga un punto del orden del día, junto con su enunciado hará un breve comentario explicativo que permita a todas las partes la preparación de este.

El orden del día no podrá ser alterado salvo que exista acuerdo por ambas partes, o en el caso de inclusión de algún punto de orden del día proveniente de una solicitud de reunión extraordinaria.

Reuniones extraordinarias. Las reuniones extraordinarias se celebrarán, previa convocatoria por parte del secretario, en un plazo de cuarenta y ocho horas hábiles desde la solicitud de ella por una de las partes. Junto con la solicitud de convocatoria de la reunión extraordinaria, se motivará la imposibilidad de llevar el tema al orden del día de una reunión ordinaria, así como una breve explicación del tema a tratar para que todas las partes puedan prepararlo.

No se convocará una reunión extraordinaria si ya estuviese convocada una reunión ordinaria en las cuarenta y ocho horas hábiles posteriores a la recepción de la solicitud. En este caso, el orden del día de la reunión extraordinaria pasará a ser antepuesto al orden del día de la reunión ordinaria.

5. Régimen de adopción de acuerdos y elaboración de actas: Los acuerdos de la comisión paritaria se tomarán por mayoría de cada una de ambas partes y vincularán a las partes en los mismos términos que el convenio.

Las actas de las reuniones de la comisión paritaria se deberán confeccionar para su entrega a la representación social en un plazo de cuarenta y ocho horas laborables. Las partes tendrán un plazo de cuarenta y ocho horas laborables desde el envío del acta para proponer modificaciones a esta. No se admitirá ninguna modificación recibida fuera de ese plazo. A los efectos de envío de correcciones y confección del acta, se entiende como días no laborables los sábados, domingos y festivos.

La comisión podrá hacer públicos sus acuerdos y propuestas cuando afecten a cuestiones de interés general para los trabajadores de la Fundación Hospital de Alcorcón.

En el supuesto de que no exista acuerdo, ambas partes se comprometen, con carácter previo a la vía jurisdiccional, a solicitar la mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid. Esta mediación se hará de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

La comisión paritaria para el ejercicio de sus funciones podrá recabar la información relacionada con las cuestiones de su competencia, la cual le será facilitada. Los miembros de la comisión paritaria deberán guardar sigilo sobre los datos que conozcan como consecuencia de su carácter de miembros de esta.

La comisión paritaria incorporará al texto del convenio colectivo los acuerdos a los que llegue en la interpretación del mismo, los cuales vincularán a ambas partes en los mismos términos que el convenio colectivo. Serán nulos de pleno derecho los acuerdos que la comisión paritaria adopte excediéndose del ámbito de sus competencias.

6. Local de reunión de la comisión paritaria: La Dirección de la Fundación Hospital de Alorcón facilitará locales para las reuniones de la comisión paritaria, sin que, en ningún caso, dichos locales tengan carácter de uso exclusivo de la comisión paritaria.

### Capítulo III

#### Clasificación profesional

##### Art. 8. Clasificación profesional.

1. En la Fundación Hospital de Alorcón existen cinco grupos profesionales, donde se integran las distintas categorías profesionales.

Los cinco grupos profesionales, en los que se integran las distintas categorías profesionales, son los que a continuación se detallan, no siendo esta tabla una enumeración cerrada, sino que se podrá variar en función de la incorporación de nuevas titulaciones y la necesidad de profesionales con esas titulaciones para prestar servicios en la Fundación Hospital de Alorcón:

Grupo I: Titulados superiores. Requiere estar en posesión de un título universitario oficial de grado superior u homologado por el organismo oficial correspondiente 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 u homologada por el organismo oficial correspondiente, un título de postgrado de especialista que legalmente sea requerido para el ejercicio del puesto.

La relación de categorías adscritas a este grupo profesional es la que a continuación se detalla:

Titulados superiores especialistas:

Facultativos especialistas.

Farmacéuticos especialistas.

Biólogos especialistas.

Cualquier otro puesto de trabajo en el cual para su ejercicio profesional, además de la licenciatura universitaria, sea requerida legalmente una titulación de especialista de postgrado. Titulados superiores:

Licenciados universitarios.

Ingenieros y arquitectos superiores. Grupo II: Titulados medios. Requieren una titulación universitaria oficial de grado medio u homologada por el organismo oficial correspondiente, relacionada con el puesto a desarrollar. En el caso de los titulados medios especialistas, la titulación requerida será, además de la titulación oficial universitaria de grado medio u

homologada relacionada con el puesto de trabajo, un título de postgrado de especialista que legalmente sea requerido para el ejercicio del puesto.

La relación de categorías adscritas a este grupo profesional es la que a continuación se detalla:

Titulados medios especialistas:

Matronas/es.

Enfermería de Salud Mental.

Cualquier otro puesto de trabajo en el cual para su ejercicio profesional, además de la diplomatura universitaria, sea requerida legalmente una titulación de especialista de postgrado. Titulados medios:

Diplomados universitarios de Enfermería.

Fisioterapeutas.

Terapeutas ocupacionales.

Trabajadores sociales.

Cualquier otro puesto de trabajo en el cual para su ejercicio profesional sea requerida una diplomatura universitaria, ingeniería o arquitectura técnica. Grupo III: Técnicos superiores. Requieren una titulación oficial, al menos, de formación profesional grado superior especialista u homologada por el organismo oficial correspondiente, relacionada con el puesto a desarrollar; también podrán pertenecer a este grupo profesional quienes posean una titulación equivalente.

La relación de categorías adscritas a este grupo profesional es la que a continuación se detalla:

Técnico superior especialista de Anatomía Patológica.

Técnico superior especialista de Laboratorio.

Técnico superior especialista de Radiodiagnóstico.

Técnico superior electrofisiólogo.

Técnico superior administrativo.

Técnico superior de Mantenimiento.

Técnico superior de Informática.

Gobernantas.

Cualquier otro puesto de trabajo en el cual para su ejercicio profesional sea requerida una titulación oficial de formación profesional de grado superior o equivalente.

Grupo IV: Técnicos. Requiere una titulación oficial de formación profesional grado medio u homologada por el organismo oficial correspondiente relacionada con el puesto a desarrollar; también podrán pertenecer a este grupo profesional quienes posean una titulación equivalente.

La relación de categorías adscritas a este grupo profesional es la que a continuación se detalla:

Técnico de Cuidados Auxiliares de Enfermería.

Técnico de Farmacia.

Técnico auxiliar administrativo.

Cualquier otro puesto de trabajo en el cual para su ejercicio profesional sea requerida una titulación oficial de formación profesional de grado medio o equivalente.

Grupo V: Celadores/auxiliares de Servicio. Comprende funciones que, no requiriendo titulación para el desarrollo de su trabajo, realizan funciones de carácter auxiliar, que requieren métodos de trabajo elementales y claramente establecidos y se realizan siguiendo instrucciones precisas. Tienen un alto grado de supervisión.

La relación de categorías adscritas a este grupo profesional es la que a continuación se detalla:

Celador. Auxiliar de Servicios.

Cualquier otro puesto de trabajo en el cual para su ejercicio profesional no sea requerida una titulación oficial, bastando el certificado de estudios primarios o equivalente.

2. Para el acceso a cada uno de los grupos establecidos será requisito imprescindible estar en posesión de la titulación académica requerida en su definición.

3. Será función de la comisión paritaria durante la vigencia del presente convenio colectivo establecer la equivalencia entre las categorías existentes en la Fundación Hospital de Alorcón y su equivalencia con el personal estatutario y laboral de la Consejería de Sanidad y Consumo.

4. Los puestos de trabajo existentes en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo son los integrados en los grupos profesionales a que se refiere este artículo. Su definición y la descripción del contenido funcional será la que se establezca desde la Dirección del Hospital Fundación Alorcón, teniendo como límites el puesto concreto y la titulación para su desempeño. Durante la vigencia del presente convenio la Dirección hará una relación orientativa de las funciones de los distintos puestos para su presentación a la comisión paritaria.

#### Capítulo IV

##### Estabilidad en el empleo e incompatibilidades

Art. 9. Estabilidad en el empleo. En aplicación del principio de estabilidad en el empleo, las necesidades permanentes de plantilla de la Fundación Hospital de Alorcón 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 los criterios y limitaciones fijados en el convenio colectivo.

Art. 10. Relación de puestos. Corresponde al Patronato de la Fundación Hospital de Alorcón, definir y aprobar la relación de puestos que requieran contratación indefinida, de acuerdo con lo establecido a este respecto en el artículo 14 del convenio colectivo.

La Dirección realizará la propuesta correspondiente al Patronato, previa audiencia del comité de empresa.

Art. 11. Incompatibilidades. Al personal de la Fundación Hospital de Alorcón se le aplicará el régimen de incompatibilidades, de acuerdo con las normas básicas contenidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y demás normas que la desarrollan.

El personal incurso en incompatibilidad para prestar su trabajo en la Fundación Hospital de Alorcón con otra actividad laboral en el sector público, podrá solicitar en la Fundación Hospital de Alorcón una excedencia especial por servicio en el Sector Público, en los términos contemplados en el artículo 49.5 del presente convenio.

Art. 12. Concurrencia desleal. La concurrencia desleal se regirá por las normas que lo regulan y con las limitaciones que en estas se establezcan.

## Capítulo V

### Selección, contratación y provisión

Art. 13. Criterios generales. El sistema de acceso a los puestos de plantilla fija y temporal en la Fundación Hospital de Alcorcón se efectuará mediante la planificación eficiente de las necesidades y se regirá por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y libre concurrencia. Los procesos de selección se realizarán con la periodicidad fijada en este convenio colectivo, en los mismos participará el comité de empresa a través de la mesa de selección fomentando la promoción interna y movilidad interna en los términos establecidos en el presente convenio.

Art. 14. Proceso de selección para contratación indefinida.

Corresponde al Patronato de la FHA, previa audiencia del comité de empresa, la determinación de las plazas indefinidas que habrán de ser convocadas mediante el correspondiente proceso de selección, así como la fijación de las normas que regirán el proceso de selección. Los puestos a cubrir mediante promoción interna se establecerán según lo fijado en el artículo 21 del convenio colectivo.

Art. 15. Convocatoria del proceso para la contratación indefinida. La normativa y el procedimiento que rija el proceso de selección para la contratación indefinida contemplarán, al menos, los siguientes aspectos:

Publicación, al menos, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y la página web de la Fundación Hospital de Alcorcón. El plazo de entrega de solicitudes comenzará a contar a partir del día siguiente a la publicación del proceso de selección en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. Los procedimientos y contenidos de los perfiles deben ser adecuados al puesto a desarrollar. Tanto la convocatoria como las bases del proceso de selección serán vinculantes para la mesa de selección. La convocatoria tendrá las siguientes especificaciones: Número, características y condiciones del puesto a seleccionar. Solicitud de empleo. Lugar y plazo de presentación de solicitudes. Lugar de publicación de listados. Para poder participar en los procesos de selección será necesario cumplir los siguientes requisitos:

1. Poseer la nacionalidad española o la de un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, u ostentar el derecho a la libre circulación de trabajadores conforme al Tratado de la Unión Europea o a otros tratados ratificados por España, o tener reconocido tal derecho por norma legal.
2. Estar en posesión de la titulación exigida en la convocatoria o en condiciones de obtenerla dentro del plazo de presentación de solicitudes.
3. Poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las funciones que se deriven del correspondiente nombramiento.
4. Tener cumplidos dieciséis años y no exceder de la edad de jubilación forzosa.
5. No haber sido separado del servicio, mediante expediente disciplinario, de cualquier Servicio de Salud o Administración Pública en los seis años anteriores a la convocatoria, ni hallarse inhabilitado con carácter firme para el ejercicio de funciones públicas, ni, en su caso, para la correspondiente profesión.
6. En el caso de nacionales de otros Estados mencionados en el párrafo 1, no encontrarse inhabilitado, por sanción o pena, en el ejercicio profesional o para el acceso a funciones o servicios públicos en un Estado miembro, ni haber sido separado por sanción disciplinaria de alguna de sus Administraciones o servicios públicos en los seis años anteriores a la convocatoria.

En las convocatorias para la selección de personal indefinido, se reservará un porcentaje no inferior al 5 por 100 de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, hasta alcanzar un 2 por 100 del total

de la plantilla. Se ofertarán los puestos de forma equitativa en todas las categorías y, en caso de no cubrirse, se pondrán en marcha los procedimientos previstos en la Ley de Integración de Minusválidos para la contratación temporal hasta el siguiente proceso de selección indefinido.

En los procesos de selección para contratación indefinida de puestos de nueva creación, la mesa de selección fijará un porcentaje del 40 por 100 de esos puestos por categoría para cubrir mediante promoción interna. En los casos en que se oferte una única plaza de esa categoría, si en el proceso de promoción interna anterior no se sacó ninguna plaza de la misma categoría, se hará por promoción interna.

En caso de que ningún candidato presentado a promoción interna cumpla las características del puesto, este se podrá cubrir mediante el correspondiente proceso de selección para contratación indefinida.

Art. 16. Fases del proceso de selección para la contratación indefinida. Las fases del proceso de selección para la contratación indefinida serán las siguientes:

Baremación del currículum vitae. Prueba psicotécnica y/o prueba práctica y/o prueba teórica. Entrevista profesional reglada, según criterios prefijados y ponderada. La entrevista personal y prueba práctica/teórica se hará por un equipo de tres personas, dos nombrados por la Gerencia de la Fundación y una nombrada por el comité de empresa, debiendo pertenecer todos a la misma titulación o superior que el trabajador a seleccionar.

La mesa de selección decidirá la ponderación de cada fase del proceso de selección.

Art. 17. La mesa de selección. Se constituirá una mesa de selección cuya función será la interpretación, vigilancia, actualización y estudio del capítulo V, así como la supervisión del proceso de selección para la contratación indefinida en todas sus fases, vigilando el cumplimiento de las bases del proceso y las directrices mandadas por el Patronato. También la mesa de selección decidirá la ponderación de cada fase del proceso de selección.

Composición de la mesa de selección: La mesa de selección, que será paritaria, constará de 10 miembros, cinco nombrados por la DirecciónGerencia y cinco nombrados por la representación social. La presidencia de la mesa de selección recaerá en el DirectorGerente de la Fundación Hospital de Alcorcón o persona en quien este delegue.

La Dirección de la Fundación Hospital de Alcorcón nombrará un secretario entre los representantes de la Dirección que forme parte de dicha comisión, cuya función será levantar acta de lo acordado en sus reuniones.

La relación nominal de los miembros será comunicada por escrito al secretario en el plazo máximo de cinco días a partir de la constitución de la comisión paritaria.

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

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

Todos los miembros de la mesa de selección actuarán con voz y con voto.

Las decisiones se tomarán por mayoría absoluta de los miembros de la mesa de selección. En caso de que no se alcanzase esta mayoría en la tercera vuelta, decidirá el voto de calidad del presidente de la mesa de selección. Las votaciones se realizarán cumpliendo las partes el principio de buena fe.



El régimen de funcionamiento de la mesa será acordado por esta. Una vez concluido el proceso de selección, la mesa de selección publicará la lista final de candidatos seleccionados, con los cuales la Dirección procederá a formalizar los contratos correspondientes.

Art. 18. Procedimiento de selección de contratación temporal. Los procesos de selección para la contratación temporal respetarán los principios establecidos en el artículo 13 de este capítulo.

La selección para contratación temporal se realizará a través de bolsas o procesos singulares de selección. Para las categorías profesionales en las que las bolsas de trabajo se hubiesen agotado y para las convocatorias singulares, se realizará un proceso de selección en el que se publicará un extracto de las características del puesto en la página web de la FHA y en su tablón de anuncios, dándose un plazo mínimo de diez días naturales para la presentación de solicitudes, y si hubiese urgencia en la contratación se publicará en la página web y en el tablón de anuncios de la FHA, dándose un plazo de tres días naturales para la presentación de currículum vitae.

La mesa de selección desarrollará las bases del proceso de selección para contratación temporal por bolsa. Las características del puesto que se fijen en las bases, determinarán la formación, experiencia necesaria, así como actividad docente y/o investigadora en los puestos en que esta última proceda, en base a las que se baremará el currículo.

En las convocatorias para la selección de personal temporal se reservará un cupo no inferior al 5 por 100 de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, hasta alcanzar un 2 por 100 del total de la plantilla. Se ofertarán los puestos de forma equitativa en todas las categorías.

Art. 19. Normas de acceso y remoción de puestos con responsabilidad.

1. Dentro de la Fundación Hospital de Alorcón existirán puestos que conlleven tareas cuyo desempeño excedan de las funciones propias de la categoría profesional en relación a la existencia de determinados niveles de responsabilidad y mandos sobre equipos de trabajadores y/o bienes materiales.

Tienen naturaleza de nombramientos de responsabilidad y, por tanto, es facultad de la Gerencia el nombramiento y revocación de los mismos:

Dentro del grupo profesional I: Jefe de Área, jefe de Unidad Especialista, jefe de Proyecto y jefe de Unidad.

Dentro del grupo profesional II: Responsable de matronas, responsable de enfermería, responsable de fisioterapeutas y jefe de Unidad.

Dentro del grupo profesional III: Jefe de Equipo.

2. La facultad de nombrar responsables dentro de un grupo profesional corresponde al directorgerente de la Fundación Hospital de Alorcón, que con carácter general podrá ser nombrado mediante la oportuna convocatoria interna a la que debe darse publicidad en el centro. En los supuestos de jefe de Área y jefe de Unidad, también podrá efectuarse este tipo de nombramiento mediante contratación externa, no adquiriendo los trabajadores seleccionados y contratados en estos casos la condición de personal fijo de la Fundación Hospital de Alorcón. En estos supuestos el candidato seleccionado suscribirá con la Fundación el correspondiente contrato de trabajo temporal, de acuerdo con la normativa laboral vigente.

3. Todos los nombramientos realizados por la DirecciónGerencia por el sistema de libre designación tienen carácter temporal y podrán ser revocados por esta en cualquier momento, previa comunicación escrita.

La revocación de un nombramiento no constituye modificación sustancial de condiciones de trabajo, no estando, por tanto, sometida la decisión a los criterios de los artículos 41 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las retribuciones recogidas en las tablas salariales de la Fundación para los puestos con responsabilidad se aplicarán única y exclusivamente cuando exista nombramiento para desempeñar dicho puesto y se mantendrán durante el tiempo de su desempeño, no siendo, en ningún caso, consolidables.

Art. 20. Movilidad voluntaria dentro del mismo grupo profesional. Respecto a la movilidad voluntaria de los trabajadores con contrato indefinido, anualmente la mesa de selección convocará el correspondiente proceso de movilidad voluntaria.

Los principios que rijan este proceso serán los mismos que los establecidos en el convenio colectivo para los procesos de selección para la contratación indefinida.

Las bases y características de los puestos de la convocatoria los fijará la mesa de selección, teniendo en cuenta las bases de movilidad voluntaria de procesos de selección anteriores.

La publicidad de estos procesos de movilidad voluntaria se realizará en la Intranet y tablón de anuncios de la Fundación Hospital de Alcorcón.

Aquellos trabajadores que se presenten a un proceso de movilidad voluntaria y cambien de puesto de trabajo como consecuencia de ese proceso, no pondrán presentarse a las próximas dos convocatorias de movilidad voluntaria, siempre y cuando estas se realicen en un plazo inferior a dos años.

Con carácter previo se realizará la movilidad voluntaria a la promoción interna indefinida.

Art. 21. Promoción interna con carácter indefinido. La promoción interna se realizará a través de los correspondientes procesos de selección, en los que regirán los mismos principios que el convenio colectivo ha fijado para la contratación indefinida.

Los trabajadores con contrato indefinido en la Fundación Hospital de Alcorcón, podrán acceder mediante promoción interna a otro grupo profesional y categoría, siempre y cuando tengan la titulación exigida para el grupo profesional y categoría a la que opten.

Anualmente, se convocará el correspondiente proceso de promoción interna indefinida, al que podrán optar los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad de, al menos, dos años de servicios prestados como indefinido de la categoría a la que pertenezcan en el momento del inicio del proceso. Asimismo, los trabajadores que participen en estos procesos deberán estar en situación de alta o asimilada al alta durante todo el proceso de selección para promoción interna, es decir, desde la publicación de la convocatoria hasta la publicación de los listados finales.

Se entiende como situación asimilada al alta, a los solos efectos de poder participar en estos procesos de promoción interna, las situaciones de incapacidad temporal, baja maternal, excedencia por cuidado de hijos o familiares, así como excedencia por cargo público.

La mesa de selección fijará las bases y características de los puestos a cubrir mediante promoción interna, teniendo en cuenta las bases de promoción interna de procesos anteriores. Asimismo, la mesa fijará la ponderación de cada una de las fases del proceso, que serán las mismas fases que las establecidas en los procesos de selección para la contratación indefinida.

La publicidad de estos procesos se realizará en la Intranet y tablón de anuncios de la Fundación Hospital de Alcorcón.

Tras el proceso de selección se suscribirá el correspondiente contrato de trabajo con su período de prueba. En caso de que el trabajador no supere el período de prueba, volverá a su puesto de origen anterior a la promoción.

Art. 22. Promoción interna temporal. La Dirección podrá ofrecer al personal con contrato indefinido el desempeño temporal y con carácter voluntario de un puesto de categoría superior, siempre que el trabajador ostente la titulación requerida para ocupar ese puesto.

Para la cobertura de un puesto de trabajo mediante promoción interna temporal, se realizará el correspondiente proceso de selección, que respetará los principios de igualdad, mérito, capacidad y libre concurrencia.

Será la mesa de selección quien fije las características del puesto y las bases del proceso, teniendo en cuenta los criterios del proceso de selección temporal que le sean de aplicación al proceso.

Con el fin de no afectar a la asistencia y demás actividad hospitalaria, se cubrirán mediante promoción interna temporal los contratos temporales de larga duración, entendiéndose como tales, a los solos efectos de este artículo, los que cubran excedencias con reserva de puesto de trabajo durante el tiempo que dure dicha reserva de puesto, liberaciones sindicales o contratos temporales que se prevea que vayan a tener una duración superior a ciento cincuenta días naturales.

Se formalizará con el trabajador el correspondiente documento de encomienda de funciones de superior categoría.

En dicho documento se hará constar la naturaleza de promoción interna temporal de la encomienda sometida al presente artículo; el período de prueba, que será el del puesto al que se incorpore, con las limitaciones fijadas en el artículo 28 de este convenio sobre período de prueba.

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

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

Art. 23. Movilidad voluntaria temporal. Cuando exista un turno libre en una unidad que se prevea vaya a tener una duración superior a ciento cincuenta días naturales, con carácter prioritario a su cobertura mediante contratación temporal se ofertará a los trabajadores de la Fundación Hospital de Alcorcón de la misma categoría con contratación indefinida. El criterio para hacer la oferta será el de mayor antigüedad en la categoría.

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

Art. 24. 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. En ningún caso, un trabajador realizará funciones de un grupo profesional superior durante más de seis meses en un año.

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 la movilidad funcional el trabajador realizase funciones de un grupo profesional 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, participando en el correspondiente proceso de selección según normativa vigente en la Fundación.

La Dirección de la Fundación Hospital de Alcorcón informará a la comisión paritaria y 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 de ese grupo profesional, sin consolidar derecho alguno respecto del puesto de superior categoría temporalmente ocupado.

Art. 25. Trabajos de inferior grupo profesional. Como norma general, queda prohibida la realización de trabajos de un grupo profesional inferior, salvo en casos excepcionales por catástrofes o riesgo de catástrofe. En estos casos, el trabajo de inferior grupo profesional se hará por el tiempo mínimo imprescindible y percibiendo el salario del grupo profesional de origen.

La Dirección de la Fundación Hospital de Alcorcón informará al comité de empresa y a la comisión paritaria de las causas por las que una persona realiza trabajos de inferior grupo profesional.

Art. 26. Movilidad funcional por razón del servicio. La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional se realizará teniendo en cuenta la titulación legal requerida para el desempeño del puesto y la facultad organizativa de la Dirección.

Si existiese una persona que voluntariamente acepte la movilidad funcional y sea del perfil requerido, se tendrá en cuenta de modo preferente, teniendo en cuenta, en todo caso, la facultad organizativa de la Dirección.

La movilidad de trabajadores a otras áreas será notificada al trabajador afectado con un mínimo de dos días de antelación, salvo en los supuestos de urgente necesidad. La notificación se hará mediante comunicación escrita motivada; en ningún caso la movilidad podrá utilizarse con fines discriminatorios. La Gerencia informará a la comisión paritaria y al comité de empresa de los traslados de puesto realizados.

Art. 27. Régimen jurídico de la contratación. La contratación del personal de la Fundación se realizará de acuerdo con la normativa vigente en cada momento, teniendo en cuenta las directrices del Patronato y las disposiciones del presente convenio, las cuales serán aplicables a todos los contratos que se realicen a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

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

Contrato para el fomento de la contratación indefinida: A los efectos de lo previsto en la normativa que pudiese regular esta durante la vigencia del convenio colectivo, las partes acuerdan la utilización de aquellas medidas gubernativas que se establezcan como fomento de la contratación indefinida y necesiten de su articulación a través de la negociación colectiva. Contrato en prácticas: La duración máxima de este contrato será de dos años. El contrato inicial tendrá una duración de, al menos, un año, pudiendo ser prorrogado por igual período, hasta un máximo de dos años, incluido contrato inicial y prórrogas. Podrán ser contratados bajo esta modalidad trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales I, II y III, a los que no se les exige una titulación de especialista en Ciencias de la Salud. El salario de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será el siguiente: El primer año, el 90 por 100 del salario total establecido para su grupo profesional incluidos incentivos. El segundo año, su salario será el establecido para su grupo profesional. El número de estos contratos en prácticas no podrá sobrepasar el 5 por 100 del total de contratos indefinidos existentes en su grupo profesional. El período de prueba de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será el establecido en convenio colectivo para su grupo profesional. Contrato por obra o servicio determinado: Podrán concertarse contratos de trabajo por obra y servicio para realizar programas o acciones con sustantividad propia dentro de la empresa por las siguientes causas:

1. Puesta en marcha de una actividad. La duración máxima de este contrato será de un año.

2. Refuerzo para una actividad concreta. En dicho contrato se deberá fijar claramente la causa del contrato, el tiempo de comienzo y el tiempo estimado de finalización. A la

finalización del refuerzo de actividad se procederá a la extinción del contrato con el trabajador.

**Contrato a tiempo parcial:** En el contrato a tiempo parcial, la jornada pactada con el trabajador no podrá ser inferior al 50 por 100 de la jornada habitual a tiempo completo durante el período de tiempo del contrato. Sin perjuicio de lo anterior y cuando las necesidades del servicio así lo permitan, se adoptarán cuantas medidas sean oportunas en orden a la mejora de empleo de los trabajadores contratados a tiempo parcial. El límite mínimo de duración de jornada establecido en el párrafo anterior no será de aplicación a los contratos a tiempo parcial realizados para cubrir las reducciones de jornada previstas en los artículos 45, 46 y 47 del convenio colectivo, en el que la duración de la jornada a tiempo parcial contratada será igual a la reducción solicitada por el trabajador con derecho a la misma. Con carácter general, de forma previa a la realización de un contrato a tiempo parcial, existirá un derecho preferente de los trabajadores indefinidos a jornada completa para obtener la reducción de jornada, cuando lo hubiesen solicitado con anterioridad mediante escrito y no tengan derecho a dicha reducción por Ley. El tiempo de reducción de dicha jornada será el que estuviese previsto realizar la contratación a tiempo parcial. La reducción de jornada tendrá la consiguiente reducción proporcional de salario. Una vez finalizado el tiempo de duración de reducción de jornada, el trabajador se incorporará a la jornada habitual que venía realizando con anterioridad a la reducción de la jornada.

**Contrato interino:** De naturaleza temporal, el contrato de interinidad podrá suscribirse para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo y para ocupar puestos de trabajo vacantes hasta la realización del correspondiente proceso de selección y consecuente cobertura del puesto de trabajo.

**Art. 28. Períodos de prueba.** La duración máxima de los períodos de prueba será la siguiente:

Grupos profesionales I: Cinco meses. Grupos profesionales II: Tres 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 de la Fundación Hospital de Alcorcón.

El período de prueba se computa a efectos de antigüedad. No se podrán establecer nuevos períodos de prueba para realizar las mismas funciones hasta pasado un año de la finalización del último contrato en que se desempeñaron dichas funciones.

**Art. 29. Bajas voluntarias.** El trabajador que quiera cesar voluntariamente en la Fundación, habrá de comunicarlo por escrito a la Dirección de Recursos Humanos en los siguientes plazos:

Grupo profesional I: 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 correspondiente, padres, hijos y hermanos consanguíneos, así como circunstancias personales muy graves.

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. En cuanto a los incentivos, se le abonará la cuantía que le

hubiese correspondido en función del grado de cumplimiento de objetivos en el tiempo trabajado durante el período correspondiente de que se trate.

## Capítulo VI

### Organización y dirección del trabajo

Art. 30. Organización y dirección del trabajo. La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Fundación, sin perjuicio del deber de información y participación de la representación de los trabajadores en los términos legalmente establecidos.

Los trabajadores de la Fundación deberán realizar el trabajo convenido, bajo la Dirección de la Fundación o persona en quien esta delegue.

En cumplimiento de esta obligación, el trabajador debe a la Fundación la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales, el convenio colectivo y las órdenes e instrucciones que dicte la Fundación en uso de sus facultades organizativas, cuando no se exceda de sus atribuciones y no sean contrarias a las disposiciones de este convenio.

La Dirección de la Fundación adoptará las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, y para preservar la seguridad y salud en el ámbito del hospital y en beneficio de todos los empleados y pacientes.

Art. 31. Eficiencia de los recursos. Para mejorar la asistencia y calidad en la prestación de servicios del hospital, los trabajadores de la Fundación participarán, cuando sean requeridos, en todos aquellos programas, actuaciones y demás actividades formativas que organice la Dirección.

Además, colaborarán en la optimización de los recursos utilizados para cada prestación y servicio.

Los trabajadores de la Fundación participarán en las nuevas fórmulas organizativas que sean adoptadas con el fin de acercar la asistencia al usuario y mejora de la calidad del servicio.

Estas actuaciones se realizarán dentro de la jornada laboral del trabajador. De realizarse fuera de esta será voluntaria y computará como jornada laboral.

## Capítulo VII

### Jornada, tiempo de descanso, jornada complementaria, jornada especial y vacaciones

Art. 32. Jornada y descansos.

1. Jornada. La jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de 1.533 horas de trabajo efectivo.

A los efectos del cómputo de la jornada ordinaria única anual, cada hora nocturna realmente realizada por los profesionales deberá multiplicarse por el coeficiente 1,08. 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 el siguiente: Número de horas de trabajo efectivo prestadas en turno de trabajo nocturno, multiplicado por 1,08, más el número de horas trabajadas en turno diurno, igual a 1.533 horas de trabajo efectivo.

El cómputo de la jornada 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 hospital, siempre que se produzcan como consecuencia del modelo de organización asistencial o deriven de la programación funcional del hospital.

En los trabajadores a jornada completa la distribución de la jornada diaria no podrá ser inferior a siete horas. Tampoco, como norma general, será superior a doce horas, salvo casos excepcionales y justificados para garantizar la continuidad asistencial.

Anualmente, será entregado al comité de empresa, en los dos últimos meses del año anterior, el cuadro de horarios de la Fundación con los patrones horarios de las áreas y unidades, el cual, además, estará expuesto durante su vigencia en un lugar visible de las áreas de trabajo. Asimismo, las planillas de cada unidad serán expuestas en un lugar visible y conocidas por los trabajadores con seis meses de antelación. Dichas planillas se modificarán con los ajustes necesarios en función de las incidencias de jornada que se produzcan durante el semestre.

2. Descansos: La distribución horaria de la jornada anual establecida en este convenio se realizará respetando los descansos entre jornadas y semanales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1561/1995.

Descanso diario: 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, salvo 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.

En los supuestos previstos en los apartados anteriores, será de aplicación el régimen de compensación por medio de descansos alternativos establecidos en el presente convenio.

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

En el caso 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 este artículo.

Régimen de descansos alternativos: Cuando no se hubiera disfrutado de los períodos mínimos de descanso establecidos en este convenio, se tendrá derecho a su compensación mediante descansos alternativos de duración no inferior a la reducción experimentada.

La compensación señalada en el párrafo 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. A estos efectos se computarán todos los períodos de descanso de duración igual o superior a doce horas consecutivas.

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

Art. 33. Pausa en el trabajo. Siempre que la duración de la jornada diaria sea de siete a diez horas, el trabajador tendrá derecho a una pausa retribuida de veinte minutos durante la jornada laboral; si la jornada excede de diez horas la pausa retribuida será de treinta minutos. El momento de disfrute de este período se supeditará al mantenimiento de la atención de los servicios. Dicha pausa tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Art. 34. Turnos de trabajo en jornada ordinaria. Los trabajadores de la Fundación Hospital de Alcorcón realizarán su actividad en alguno de los turnos existentes en la Fundación Hospital de Alcorcón.

Como norma general, el turno de mañana será de 08,00 a 15,00 horas, el de tarde de 15,00 a 22,00 horas y el de noche de 22,00 a 08,00 horas, manteniéndose, en todo caso, los turnos existentes actualmente en la Fundación, así como una flexibilidad en los turnos derivada de las necesidades asistenciales.

También podrán establecerse jornadas especiales de diez horas en atención a la demanda y actividad asistencial de determinados servicios.

Se mantendrán, en aquellas unidades donde existan, turnos rotatorios de doce horas, a fin de no afectar a los profesionales que presten servicios en dichos turnos.

Por necesidades del servicio, se podrán fijar nuevos turnos, previo informe motivado a la representación de los trabajadores.

En el caso de los turnos rotatorios, la Dirección establecerá un régimen equitativo de 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. Ningún trabajador podrá rotar por los tres turnos de mañana, tarde y noche. También en el caso de los turnos de doce horas serán turnos rotatorios diurnos y nocturnos.

Por circunstancias de carácter estructural y justificadas, la Dirección podrá variar la adscripción de un trabajador o equipo a un turno por otro ante una necesidad asistencial, previa comunicación justificada a las personas afectadas y al comité de empresa.

Art. 35. Permiso de asuntos personales. Durante el año natural, los trabajadores de la Fundación Hospital de Alcorcón a jornada completa podrán disfrutar de cuarenta y ocho horas de libre disposición. Su disfrute respetará, en todo caso, las necesidades organizativas del servicio, y deberán ser solicitadas las horas por el trabajador con antelación suficiente para poder planificar la actividad de los servicios.

Las horas de disfrute por este permiso no suponen reducción de la jornada máxima anual de trabajo efectivo. Su disfrute deberá realizarse antes del 31 de diciembre de cada año, no pudiendo acumularse las no disfrutadas antes de esa fecha con las del año posterior.

Estas horas no podrán disfrutarse, en ningún caso, unidas a vacaciones o días de permiso, salvo autorización expresa de la Dirección.

Los trabajadores con jornada a tiempo parcial o personal con contrato inferior a un año, tendrán derecho al disfrute de la parte proporcional de las cuarenta y ocho horas en función de la jornada o duración del contrato.

Art. 36. Días 24 y 31 de diciembre. La cobertura asistencial de los días 24 y 31 de diciembre tendrá una programación asistencial similar a los fines de semana, lo que no supone reducción de la jornada máxima anual de trabajo efectivo. En todo caso, se garantizará la cobertura asistencial hospitalaria durante dichos días.

Art. 37. Trabajadores víctimas de violencia de género. En el caso de trabajadores víctimas de violencia de género, previa justificación en los términos legalmente previstos, tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de su horario ordinario por un horario flexible, según lo establecido en la Ley 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Si por la propia actividad del servicio fuese incompatible el turno solicitado con esta, se le ofertará al profesional su reubicación temporal en otro servicio en el horario solicitado, durante el tiempo que el profesional necesite mantener el nuevo horario.

Art. 38. Nocturnidad. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 y las 08,00 horas de la mañana siguiente, tendrán la consideración de horas nocturnas,



excepto las que coincidan con el mencionado período y tengan la consideración de jornada complementaria, así como jornada especial.

Podrán solicitar la exención para realizar jornada nocturna los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años. Esta exención será concedida siempre y cuando se garantice la cobertura asistencial.

Art. 39. Horas extraordinarias. Serán horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria diaria de trabajo efectivo del trabajador y/o la jornada máxima anual de trabajo efectivo, excluida la jornada complementaria del artículo 40 y la jornada especial del artículo 41, así como la jornada que como continuidad asistencial se tenga que realizar.

Como norma general, las necesidades puntuales de recursos humanos se cubrirán mediante las correspondientes contrataciones temporales que favorezcan la creación de empleo. Para ello se pondrán en marcha cuantos procesos de selección sean necesarios.

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo imprescindible y será obligatoria la realización de horas extraordinarias por circunstancias estructurales, entendiéndose por horas extraordinarias estructurales aquellas que vengan exigidas por necesidades asistenciales, urgentes e imprevistas; para reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materiales, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad.

Todas las horas extraordinarias que se realicen al amparo de los apartados anteriores tendrán el carácter de estructurales.

Solo tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que, cumpliendo con los requisitos anteriormente mencionados, se realicen previa solicitud del jefe o responsable con autorización de la Gerencia de la Fundación Hospital de Alcorcón.

La designación para realizar horas extraordinarias estructurales se realizará de forma equitativa entre los trabajadores.

La Dirección informará al comité de empresa y a los delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución y relación nominal de los trabajadores que las han realizado.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta anuales.

El abono de las horas extraordinarias se efectuará, preferentemente, en descanso compensatorio, con el mismo incremento fijado para las que sean retribuidas.

Art. 40. Jornada complementaria. Cuando se trate de la prestación de servicios de atención permanente y continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente a los usuarios de la Fundación Hospital de Alcorcón, el personal de la Fundación Hospital de Alcorcón, de los grupos profesionales y unidades designadas por la Dirección desarrollará una jornada complementaria en la forma en que se establezca en la programación funcional realizada por la Dirección del Hospital.

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 semestral.

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.

Podrán solicitar la exención para realizar jornada complementaria los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años. Esta exención será concedida siempre y cuando se garantice la cobertura asistencial.

En caso de que la Fundación Hospital de Alcorcón tenga necesidad de iniciar una nueva actividad o reforzar alguna ya existente, esta se ofertará preferentemente a los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años con exención de realizar jornada complementaria, siempre y cuando sea compatible la actividad a realizar con la jornada ordinaria. El abono de esta nueva actividad se realizará según el precio hora pactado en el capítulo de retribuciones y en función del tiempo efectivamente trabajado en estas actividades complementarias.

Art. 41. 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 para ello.

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

Doscientas horas anuales máximas en los años 2005 y 2006. Ciento cincuenta horas anuales máximas en los años siguientes.

2. El consentimiento al que se refiere el apartado anterior se otorgará por escrito y mantendrá su vigencia salvo renuncia expresa y también por escrito de la persona que lo otorgó, comunicada, al menos, con dos meses de antelación a la fecha en que desee dejar de realizar jornada especial, salvo que una norma posterior regule algún procedimiento específico en materia de consentimiento.

3. En los supuestos previstos en este artículo, la Fundación Hospital de Alcorcón deberá asegurar que:

a) Nadie sufra perjuicio alguno por el hecho de no prestar el consentimiento a que se refiere el apartado 1, sin que pueda ser considerado 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, 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 este artículo.

c) Se respeten los principios generales de protección de la seguridad y salud.

Art. 42. Vacaciones. Los trabajadores de la FHA tendrán derecho al disfrute, en concepto de vacaciones anuales, de treinta días naturales, o parte proporcional, en caso de contrataciones inferiores al año.

El comienzo de vacaciones no coincidirá ni con festivo ni con día libre del trabajador. El final del disfrute de vacaciones deberá coincidir con la incorporación al puesto de trabajo del profesional.

El período de disfrute de vacaciones será del 1 de julio al 30 de septiembre. No obstante lo anterior, el trabajador, junto con la Dirección, podrá acordar el disfrute de las vacaciones fuera de este período.

Cuando por necesidades del servicio las vacaciones se disfruten fuera del período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, el trabajador tendrá derecho a dos días más de vacaciones. En cualquier caso, al menos, quince días naturales de vacaciones los deberá disfrutar el trabajador en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Cuando sea el trabajador quien de forma voluntaria solicite disfrutar las vacaciones fuera del período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre o fraccionarlas, el

período máximo de disfrute de vacaciones es el establecido en el párrafo primero de este texto.

Las vacaciones podrán fraccionarse en dos períodos, sin que ninguno de ellos pueda ser inferior a siete días naturales.

Las fechas de disfrute de vacaciones se fijarán de común acuerdo entre ambas partes y según el calendario de vacaciones del hospital. La fecha de disfrute será conocida por los trabajadores con, al menos, dos meses de antelación.

En el caso de que las partes no se pongan de acuerdo sobre el período de disfrute de vacaciones, como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establecerá que la elección se haga por riguroso orden de antigüedad en el servicio, pero quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, perderá esa primacía de opción en años sucesivos, hasta tanto la ejerciten el resto de sus compañeros de área o servicio.

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

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

En los casos de incapacidad temporal o baja maternal iniciada con anterioridad al comienzo del período de vacaciones, el disfrute de las mismas se pospondrá a otra fecha posterior a la situación de alta. En el supuesto de incapacidad temporal cuya alta sea posterior al 31 de diciembre, el derecho al disfrute de vacaciones de ese año quedará extinguido, quedando prorrogado ese derecho al año siguiente en el supuesto de baja por maternidad.

No se interrumpirá el disfrute de vacaciones cuando la incapacidad temporal o baja maternal se inicie con posterioridad al inicio del disfrute de vacaciones, salvo en los casos en que una vez iniciado el disfrute de las vacaciones, el trabajador fuese ingresado en un hospital, interrumpiéndose el cómputo de las vacaciones durante los días en que el trabajador permanezca ingresado en el centro hospitalario.

Los trabajadores que comiencen a prestar servicios 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 de servicios prestados durante el año natural que corresponda.

En el supuesto de ceses, habiéndose disfrutado más vacaciones de las devengadas, se tendrá en cuenta el exceso, compensándolo mediante la correspondiente deducción económica en la liquidación final. Asimismo, el cálculo para el abono de vacaciones se hará en función de la jornada anual del trabajador, en caso de trabajadores con reducción de jornada y contratos a tiempo parcial.

Los días de libranza, permisos, etcétera, no podrán ser acumulados a las vacaciones.

La comisión paritaria elaborará una normativa interna para el control de las vacaciones.

Art. 43. Calendario laboral. En el ámbito de la Fundación Hospital de Alorcón se negociará con los representantes de los trabajadores un calendario laboral. En el supuesto de que no exista acuerdo con la representación sindical sobre la determinación del calendario laboral, se dará traslado a la comisión paritaria, que, oídas las discrepancias planteadas, emitirá informe al respecto.

## Capítulo VIII

### Permisos, licencias y excedencias

Art. 44. Permisos retribuidos. Los trabajadores, previo aviso y justificación escrita, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales por matrimonio o convivencia de hecho debidamente registrada en el registro correspondiente.
- b) Cuatro días naturales por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho debidamente acreditada o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso será de cinco días naturales si el fallecimiento se produce fuera de la Comunidad de Madrid.
- c) Dos días naturales por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos o afines.
- d) Tres días naturales por nacimiento o adopción de hijos. Este permiso será de cinco días naturales si el nacimiento o adopción se produce fuera de la Comunidad de Madrid.
- e) Tres días naturales por enfermedad que requiera hospitalización o enfermedad grave que conlleve cuidados asistenciales en domicilio de enfermos hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, requiriéndose para el disfrute justificante médico que justifique la necesidad de estos cuidados.
- f) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público.
- g) Un día natural por intervención quirúrgica que no requiera hospitalización del cónyuge y familiares hasta el primer grado de consanguinidad. El día de disfrute de este permiso coincidirá, en todo caso, con el día de la intervención quirúrgica.
- h) El tiempo indispensable para realizar exámenes finales y/o liberatorios en centros oficiales para la obtención de un título académico expedido por la Administración Educativa, y para concurrir a oposiciones a organismos oficiales. Los trabajadores en turno de noche podrán disfrutar del permiso la noche anterior a la fecha del examen. En el caso de oposiciones a organismos oficiales, además del límite máximo anual que se establece en el párrafo posterior, habrá otro límite de un máximo de dos días al año. Este permiso podrá ser disfrutado siempre y cuando las necesidades del servicio queden cubiertas. En caso de discrepancia de las partes sobre cuáles son las necesidades a cubrir, el disfrute del permiso queda supeditado al acuerdo previo de la comisión paritaria del convenio. El trabajador deberá solicitar el disfrute del permiso, al menos, quince días antes. A estos efectos los trabajadores tendrán un crédito horario máximo de sesenta horas anuales.
- i) Un día natural por traslado de domicilio. Si el traslado se realizase entre dos Comunidades Autónomas, serán dos días naturales.
- j) Un día natural por matrimonio de padres, hijos y hermanos.
- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes y técnicas de preparación al parto, cuando deban realizarse dentro de la jornada laboral.
- l) Las trabajadoras de la Fundación Hospital de Alcorcón tendrán derecho a una licencia retribuida, como consecuencia de la suspensión de la relación laboral por maternidad de una duración de ciento veintidós días naturales, 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 ciento doce días naturales, los diez días naturales restantes tendrán la consideración de permiso retribuido. Este derecho podrá ser cedido al padre en el supuesto de que ambos sean trabajadores de la Fundación, en los términos establecidos en la legislación de Seguridad Social.
- m) Las trabajadoras en estado de gestación podrán disfrutar, a partir del día primero de la semana treinta y siete del embarazo, de un permiso retribuido hasta la fecha del parto.
- n) La madre o el 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 consiguiente disminución proporcional de salario.

Art. 45. Reducción de jornada por lactancia. Los trabajadores tendrán derecho por cuidado de un hijo menor de doce meses a una reducción de su jornada de trabajo de una hora, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora, ya se trate de trabajadores a jornada completa o a tiempo parcial. En el supuesto de trabajar ambos padres en la Fundación Hospital de Alcorcón solo podrá disfrutar esta pausa uno de ellos; al ser un derecho de titularidad materna, el padre podrá disfrutarlo previa renuncia de la madre.

Para poder disfrutar esta reducción se deberá acreditar el derecho a ella. Corresponde al trabajador fijar en qué momento de su jornada diaria desea disfrutar este permiso, que se iniciará una vez finalizado el período de permiso por maternidad.

Durante el tiempo que el trabajador permanezca en reducción de jornada por lactancia, si la jornada solicitada por el trabajador fuese incompatible con la actividad de la unidad, para poder disfrutar de esa jornada se le facilitará el cambio a otra unidad durante el tiempo que dure la reducción de jornada.

Por acuerdo entre la Dirección de la Fundación Hospital de Alcorcón y los trabajadores, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, esta pausa podrá acumularse para ser disfrutada tras el descanso maternal o de otra forma que permita la acumulación de las horas de lactancia. En ningún caso, el tiempo acumulado por esta pausa podrá ser superior al que le correspondiese al trabajador o trabajadora de tomarse en los términos establecidos en el párrafo primero de este artículo.

El trabajador que haya solicitado la reducción de jornada por lactancia se verá incurso en una incompatibilidad para ejercer otro trabajo en la franja horaria correspondiente a la reducción.

Art. 46. Reducción de jornada por guarda legal. Quien, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo a un menor de doce años, a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe ninguna actividad retribuida, a un anciano o familiar hasta segundo grado incapaz de valerse por sí mismo, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad, con la disminución proporcional de su salario.

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

Durante el tiempo que el trabajador permanezca en reducción de jornada, si la jornada solicitada por el trabajador fuese incompatible con la actividad de la unidad, para poder disfrutar de esa jornada se le facilitará el cambio a otra unidad durante el tiempo que dure la reducción de jornada.

El trabajador que haya solicitado la reducción de jornada se verá incurso en una incompatibilidad para ejercer otro trabajo en la franja horaria correspondiente a la reducción.

Art. 47. Reducción de jornada para trabajadores víctimas de violencia de género. Los trabajadores víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, podrán solicitar una reducción de su jornada de trabajo no inferior a un tercio ni superior a la mitad, con la disminución proporcional de su salario.

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

Durante el tiempo que el trabajador permanezca en reducción de jornada, si la jornada solicitada por el trabajador fuese incompatible con la actividad de la unidad, para poder disfrutar de esa jornada se le facilitará el cambio a otra unidad durante el tiempo que dure la reducción de jornada.

El trabajador que haya solicitado la reducción de jornada se verá incurso en una incompatibilidad para ejercer otro trabajo en la franja horaria correspondiente a la reducción.

Art. 48. Licencias sin sueldo. Los trabajadores con una antigüedad de, al menos, un año en la FHA, podrán pedir en caso de necesidad justificada una licencia sin sueldo. La duración de esta licencia no podrá ser superior a tres meses dentro del año natural.

La licencia 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 licencia. No será necesario cumplir el requisito de preaviso de quince días cuando su solicitud esté motivada por una causa grave debidamente justificada.

La DirecciónGerencia, también mediante escrito, comunicará la concesión. Solo podrá denegarse esta licencia por razones asistenciales debidamente justificadas.

Este permiso no podrá ser unido a vacaciones o días de libranza, salvo en casos de causa grave sobrevenida y justificada.

Art. 49. Excedencias. Toda excedencia deberá ser solicitada mediante escrito con, al menos, un mes de antelación a su inicio, excepto la excedencia forzosa, la excedencia por violencia de género y la excedencia por cuidado de hijos.

Excepcionalmente, en el resto de excedencias podrá solicitarse con una duración inferior, siempre que el trabajador acredite documentalmente y de forma fehaciente que por un hecho justificado ajeno a él no pudo dar el preaviso de un mes, debiendo comunicar en estos casos lo antes posible la solicitud de excedencia. En estos casos, será la Dirección, de acuerdo con las necesidades organizativas del área o unidad en la que el trabajador preste servicios, la que establecerá la fecha en que la persona puede iniciar el disfrute de su excedencia, no pudiendo superar el plazo de inicio del disfrute el mes.

También en todas las excedencias se deberá solicitar por escrito el reingreso con, al menos, un mes de antelación a la fecha de reincorporación efectiva, excepto en el caso de trabajadores que se encuentren disfrutando una excedencia por cargo público, que deberán comunicar su reingreso en los dos meses siguientes a que finalice el cargo público que motivó la solicitud de la excedencia. En caso de incumplirse el plazo de solicitud de reingreso, el trabajador perderá su derecho a la reincorporación.

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 designados o elegidos para el desempeño de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

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

La Fundación Hospital de Alcorcón pasará a 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.

En el caso de trabajadores con contratación temporal, la situación de excedencia por cargo público no supondrá el incremento de la duración del contrato, el cual expirará en el plazo previsto en el mismo o cuando finalizase la causa que motivó la contratación.

2. Excedencia por cuidado de hijo. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea natural o por adopción, a contar desde la fecha de finalización del permiso maternal o de la constitución de la adopción, bien por 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 trabajador tendrá reserva de su puesto de trabajo durante todo el tiempo que dure la excedencia.

El tiempo de excedencia computará como antigüedad. Durante el tiempo que permanezca en situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la asistencia a los cursos de formación profesional a los que sea convocado.

En el caso de trabajadores con contratación temporal, la situación de excedencia por cuidado de hijos no supondrá el incremento de la duración del contrato, el cual expirará en el plazo previsto en el mismo o cuando finalizase la causa que motivó la contratación.

El trabajador que haya solicitado la excedencia por cuidado de hijos se verá incurso en una incompatibilidad para ejercer otro trabajo durante el tiempo que dure esta excedencia. En caso de incumplir el párrafo anterior, pasará a la situación de excedencia voluntaria, sin reserva de puesto de trabajo.

3. Excedencia por cuidado de familiares. Los trabajadores que tengan a su cargo un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad grave o muy grave que no perciba retribución alguna y requiera cuidados asistenciales del trabajador, tendrán derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo de hasta dos años de duración, previa justificación escrita de este extremo.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia por cuidado de familiares, el inicio de la misma dará fin a la que se viniera disfrutando hasta ese momento.

En el caso de trabajadores con contratación temporal, la situación de excedencia por cuidado de familiares no supondrá el incremento de la duración del contrato, el cual expirará en el plazo previsto en el mismo o cuando finalizase la causa que motivó la contratación.

El trabajador que haya solicitado la excedencia por cuidado de familiares se verá incurso en una incompatibilidad para ejercer otro trabajo durante el tiempo que dure esta excedencia. En caso de incumplir el párrafo anterior, pasará a la situación de excedencia voluntaria, sin reserva de puesto de trabajo.

4. Excedencia para trabajadores víctimas de violencia de género. Los trabajadores víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, podrán solicitar una excedencia con reserva de puesto de trabajo, con una duración máxima de un año.

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

En el caso de trabajadores con contratación temporal, la situación el disfrute de esta excedencia no supondrá el incremento de la duración del contrato, el cual expirará en el plazo previsto en el mismo o cuando finalizase la causa que motivó la contratación.

El trabajador que haya solicitado esta excedencia se verá incurso en una incompatibilidad para ejercer otro trabajo durante el tiempo que dure esta excedencia. En caso de incumplir lo anteriormente previsto pasará a la situación de excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo, salvo que acredite documentalmente por medio del organismo competente, que era condición necesaria para su integridad el desplazarse fuera del entorno social, personal y laboral.

5. Excedencia por prestar servicios en el sector público. El personal fijo y que lleve prestando servicios de forma ininterrumpida, al menos, tres años desde su contratación indefinida, incurso en una causa de incompatibilidad para prestar su trabajo en la Fundación Hospital de Alcorcón con otra actividad laboral pública, podrá solicitar en la Fundación Hospital de Alcorcón una excedencia especial para prestar servicios en el Sector Público, teniendo tres años de reserva de puesto de trabajo. Durante los años siguientes el trabajador sólo conservará un derecho preferente de incorporación. El período durante el cual el trabajador se encuentre en situación de excedencia por prestación de servicios en el Sector Público no computa a efectos de antigüedad.

Disfrutada una excedencia para prestar servicios en el Sector Público, no podrá solicitar una nueva excedencia por este concepto hasta pasados cinco años desde la finalización de la última excedencia.

6. Excedencia voluntaria. Los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad de, al menos, un año en la Fundación tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Solo se podrá ejercer de nuevo el derecho a solicitar excedencia voluntaria si han transcurrido cuatro años desde que finalizó la última excedencia voluntaria.

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

7. Otras excedencias con derecho a reserva de puesto de trabajo en desarrollo del artículo 46.6 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador con contrato indefinido con, al menos, un año de antigüedad en su contrato indefinido tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia por un tiempo no inferior a un mes ni superior a un año.

No podrán disfrutar esta excedencia simultáneamente más de un 5 por 100 de trabajadores sobre el total de la plantilla con relación contractual indefinida existente en cada grupo profesional y área. En todas las unidades y áreas podrán disfrutar esta excedencia, al menos, dos personas por cada grupo profesional y área, incluso cuando el 5 por 100 no alcance esos dos trabajadores.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, en cualquier caso, el total de personas disfrutando esta excedencia simultáneamente no podrá superar el 5 por 100 del total de la plantilla con relación contractual indefinida existente en la Fundación al comienzo de cada año.

En caso de urgente necesidad por graves motivos, la cual será debidamente justificada por el trabajador y en los supuestos en que ya estén disfrutando esta excedencia un número de trabajadores igual a los topes establecidos en el párrafo anterior, la Dirección podrá dar esta excedencia, previo informe a la comisión paritaria y comité de empresa de los motivos que justifican su concesión.

## Capítulo IX

### Formación

Art. 50. Principios generales de la formación. La formación profesional es un derecho y un deber de los profesionales de la Fundación Hospital de Alorcón, orientado a la actualización permanente de los conocimientos, ofrecer la mejor asistencia a la población sanitaria de referencia y procurar el desarrollo profesional de los trabajadores de la Fundación.

Los objetivos que rigen la formación dentro de la Fundación Hospital de Alorcón son:

1. Objetivos prioritarios: Garantizar la actualización de los conocimientos de los profesionales y la permanente mejora de su cualificación, así como incentivarles en su trabajo diario e incrementar su motivación profesional. Potenciar la capacidad de los profesionales para efectuar una valoración equilibrada del uso de los recursos sanitarios en relación con el beneficio individual, social y colectivo que de tal uso pueda derivarse. Generalizar el conocimiento, por parte de los profesionales, de los aspectos científicos, técnicos, éticos, legales, sociales y económicos del sistema sanitario. Mejorar en los propios profesionales la percepción de su papel social como agentes individuales en un sistema general de atención de salud y de las exigencias éticas que ello comporta. Posibilitar el establecimiento de instrumentos de comunicación entre los profesionales sanitarios. Lograr una atención eficiente y eficaz en la actividad hospitalaria así como dar al ciudadano un servicio de calidad. Impulsar la formación de los profesionales de la Fundación para mantener un alto nivel de capacitación, adaptación a los nuevos procesos,



procedimientos y demandas asistenciales. Optimizar los recursos humanos existentes en la Fundación Hospital de Alcorcón.

2. Objetivos generales: Facilitar a los profesionales de la Fundación Hospital de Alcorcón los recursos para su formación, reciclaje y perfeccionamiento. Posibilitar el desarrollo profesional y personal de todos los trabajadores de la FHA. Cubrir las necesidades y demandas formativas de todos los trabajadores de la FHA. Impulsar la movilidad y promoción interna, así como la carrera profesional en los trabajadores. Equidad en el acceso a la formación de los trabajadores.

3. Objetivos específicos: Reciclar y adaptar a todas las personas cuyo puesto de trabajo y/o desempeño de tareas esté sometido a cambios o innovaciones tecnológicas. Capacitar a mandos y directivos en métodos de trabajo y gestión acorde con las necesidades institucionales de la FHA.

Facilitar el desarrollo profesional necesaria en materia preventiva y de salud laboral. La Dirección de la Fundación Hospital de Alcorcón establecerá los planes de formación del personal teniendo en cuenta los anteriores objetivos, las necesidades de las distintas áreas, las líneas estratégicas de formación de la FHA y el desarrollo profesional de los trabajadores.

Art. 51. Evaluación de necesidades de formación y elaboración del plan de formación. Anualmente, la Dirección, a través de sus equipos y con la participación de la representación social, realizará la evaluación de necesidades de formación de los profesionales de la Fundación.

A partir de esa evaluación la Dirección redactará el plan de formación anual, en el cual estarán recogidas todas las necesidades previsibles de formación de las distintas áreas que componen el hospital. Estos planes de formación procurarán, en todo caso, facilitar en la medida de lo posible el acceso de todos los trabajadores a la formación, así como el desarrollo y la carrera profesional.

La formación recogida en estos planes podrá ser alterada en la medida que se detecten nuevas necesidades de formación en las que incidir o varíen las necesidades de formación en su día tenidas en cuenta. Se informará a la comisión de formación sobre las variaciones en la formación prevista y el motivo.

La Dirección presentará al comité de empresa el plan de formación anual para que emita el informe preceptivo, antes de ser dado a conocer.

La difusión del plan de formación a los profesionales de la Fundación Hospital de Alcorcón se realizará a través de la Intranet.

Se realizarán las gestiones necesarias ante los organismos correspondientes para la acreditación de las acciones formativas que cumplan los requisitos para la obtención de dicha acreditación.

Art. 52. Financiación de la formación. La Dirección de la FHA 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.

Un 25 por 100 del presupuesto anual de la Fundación Hospital de Alcorcón para la formación, así como el 50 por 100 de los fondos del FORCEM, será gestionado por los sindicatos participantes en la negociación colectiva. El reparto de estas cantidades se hará en función de la representatividad de cada uno de los sindicatos que han participado en la negociación.

Los porcentajes establecidos serán revisados por la comisión de formación cuando se produzcan nuevas elecciones sindicales, sin que, en ningún caso, los repartos en base a dichos porcentajes superen el 25 por 100 del total del presupuesto anual de formación.

Con carácter previo al inicio de la gestión de los fondos correspondientes a cada sección sindical para formación, la Dirección firmará con cada una de las secciones sindicales afectadas los correspondientes acuerdos de colaboración. En dichos acuerdos de colaboración se fijarán:

Los objetivos a alcanzar. Criterios de participación de los profesionales en las acciones formativas. Se hará expresa referencia a las acciones formativas vinculadas al acuerdo. Las acciones formativas gestionadas por las secciones sindicales tras la firma del acuerdo de colaboración se realizarán respetando los principios de coordinación y cooperación.

Las acciones formativas que integradas en el plan de formación anual de la Fundación reúnan las condiciones para ser subvencionadas por el FORCEM, se tramitarán ante la comisión territorial de dicho organismo.

Cada trabajador de la Fundación Hospital de Alorcón podrá disponer de un máximo de cuarenta horas anuales computables como trabajo efectivo para asistir a cursos presenciales de formación continua programados por la Fundación Hospital de Alorcón o que estén incluidos en los acuerdos de colaboración anuales firmados con las secciones sindicales. También se podrá asistir, con cargo a este crédito horario, a cursos externos, previa autorización, siempre que cumplan los objetivos de formación de este artículo y los criterios de acreditación de la comisión nacional de formación continuada.

Art. 53. Comisión de formación. Se constituirá una comisión de formación que estará integrada por cinco representantes de la Dirección de la Fundación Hospital de Alorcón y cinco miembros pertenecientes a los sindicatos que hayan participado en la negociación del presente convenio colectivo.

1. Funciones de la comisión de formación. La comisión de formación tendrá las siguientes funciones: Velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente convenio colectivo en materia de formación. Participar en la evaluación de las necesidades de formación de los profesionales de la Fundación Hospital de Alorcón. Informar al comité de empresa de todas las acciones relacionadas con la formación. Colaborar en la obtención de fondos para la formación. Solventar los conflictos que pudiesen existir en materia de formación. Ser informados sobre el presupuesto anual de formación de la Fundación Hospital de Alorcón.

2. Funcionamiento de la comisión de formación. 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 de formación se tomarán por mayoría de ambas partes.

A las reuniones de la comisión de formación podrán asistir asesores por ambas partes.

La comisión de formación, una vez constituida, procederá a elaborar su norma de funcionamiento interno.

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

Art. 54. Desarrollo profesional. La Fundación Hospital de Alorcón elaborará un sistema de carrera y promoción profesional. Las retribuciones correspondientes a los distintos grados que se fijen tendrán como referencia los acuerdos que en materia de carrera profesional y promoción 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 X

### Retribuciones

Art. 55. Estructura retributiva.

1. La estructura retributiva de la Fundación está constituida por el salario base y los complementos salariales que figuran en las tablas salariales. Este salario retribuye el tiempo de trabajo efectivo establecido en el convenio y los períodos de descanso computables como de trabajo efectivo.

2. La estructura salarial que se fije en el convenio sustituirá en su integridad a la estructura y conceptos retributivos que se vengán aplicando hasta el momento de la entrada en vigor del convenio colectivo.

3. El salario de los trabajadores de la Fundación Hospital de Alcorcón podrá componerse, según los casos, de las siguientes retribuciones básicas y complementarias cuya cuantía queda fijada en los respectivos Anexos:

1. Retribuciones básicas:

1.1. Salario base.

1.2. Complemento de destino.

1.3. Antigüedad.

2. Retribuciones complementarias:

2.1. Complemento de actividad.

2.2. Complemento de responsabilidad.

2.3. Complemento de turnicidad.

2.4. Incentivos por objetivos.

2.5. Complemento de nocturnidad.

2.6. Complemento de festivos.

2.7. Complemento de jornada complementaria.

2.8. Complemento de continuidad asistencial.

2.9. Complemento de actividad por atención directa al paciente. 2.10. Horas extraordinarias.

3. Pagas extraordinarias.

4. Otros conceptos.

Art. 56. Salario base grupo. Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo en función del grupo profesional, sin inclusión de los complementos. Su cuantía para el año 2005 queda fijada en el Anexo de las tablas salariales. Esta cuantía anual se abonará en 14 pagas.

Art. 57. Complemento de destino. Se entiende por complemento de destino la cantidad que percibe un trabajador por su pertenencia a un grupo profesional y puesto de trabajo. Su cuantía para el año 2005 queda fijada en el Anexo de las tablas salariales. Esta cuantía anual se abonará en 14 pagas.

Art. 58. Complemento de antigüedad. El complemento de antigüedad es una cantidad que percibirá cada trabajador por el cumplimiento de cada trienio, a razón de la cuantía que para el año 2005 queda fijada en el Anexo de las tablas salariales en proporción a la jornada laboral tenida durante el devengo de este. Este complemento se retribuirá en el mes siguiente al del cumplimiento del trienio. La cuantía correspondiente se abonará en 14 pagas.

Art. 59. Complemento de actividad. El complemento por actividad retribuirá la actividad realizada por el trabajador, entendida como factor dinámico de cualificación mediante el

desempeño de actividades y trabajos determinados a lo largo de un período de tiempo, en función de la actividad programada en el hospital para ese período.

Su cuantía máxima para el año 2005 será la que figura en la tabla anexa, que se abonará en catorce pagas.

Art. 60 Complemento de responsabilidad. Es un complemento funcional o de puesto de trabajo de carácter no consolidable y destinado a remunerar las condiciones singulares de aquellos trabajadores cuyos puestos de trabajo, teniendo el carácter de responsabilidad, mando, confianza y supervisión y/o coordinación, y, en especial, tareas de gestión relacionadas con la eficiencia y control de los recursos asignados, lleva implícito en sus funciones un elevado grado de responsabilidad y de toma de decisión, así como de disponibilidad absoluta a las necesidades del servicio.

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

Su cuantía máxima para el año 2005 será la que figura en las tablas salariales anexas, abonándose en 14 pagas.

Art. 61. Complemento de turnicidad. Es un concepto salarial complementario que percibirán los trabajadores que tengan asignado turno rotatorio.

Su importe anual para el año 2005 es el que figura en la tabla salarial anexa y se abonará en 12 pagas.

Art. 62. Incentivos por objetivos. Es un complemento variable, no consolidable, y retribuirá la consecución de unos objetivos previamente fijados para cada trabajador, en función de su grado de cumplimiento.

Su cuantía máxima para el año 2005 será las tablas salariales anexas. Anualmente se establecerá por la Dirección del hospital la norma que regule la forma de abono de dichos incentivos, periodificación de objetivos, pago de incentivos, así como su cuantía máxima en cómputo anual. Este procedimiento deberá instrumentalizarse de manera que la evaluación de objetivos se realice en períodos no superiores al trimestral, permitiéndose el abono de pagos mensuales a cuenta. Tanto la cuantía como la norma de abono se dará a conocer con carácter previo a su implantación al comité de empresa.

Art. 63. Complemento de nocturnidad. Es un importe 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 22,00 horas a las 08,00 horas del día siguiente.

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 festivo, según fija la tabla anexa.

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

El abono de este complemento se realizará por meses vencidos. La noche de los días 24 y 31 de diciembre, dada su especial consideración, se abonará a razón del doble de la noche de un domingo o festivo.

Art. 64. Complemento de festivos. Es un concepto salarial complementario que retribuye el trabajo realizado en jornada ordinaria en domingo 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 domingo o festivos y su cuantía para el año 2005 será la fijada en la tabla salarial anexa.

El abono de este complemento se hará por meses vencidos. El día 25 de diciembre y 1 de enero se abonarán a razón del doble de su cuantía asignada para el domingo o festivo.

Art. 65. Complemento de jornada complementaria. Es un concepto salarial complementario que retribuye el trabajo realizado en jornada complementaria bajo las siguientes modalidades:

Jornada complementaria presencial: Será aquella en la que se requiera la presencia física del trabajador en el hospital de forma ininterrumpida hasta la incorporación del siguiente responsable de guardia. Su cuantía para el año 2005 para el grupo profesional I será la que se fija en tablas. Para el grupo profesional II su cuantía será el 80 por 100 de la cuantía establecida para el grupo profesional I. El precio del grupo profesional III será el 60 por 100 de la cuantía establecida para el grupo profesional I. El precio del grupo profesional IV será el 50 por 100 de la cuantía establecida para el grupo profesional I. El precio del grupo profesional V será el 40 por 100 de la cuantía establecida para el grupo profesional I. Su abono se realizará por meses vencidos.

Jornada complementaria localizada: Será aquella en la que no se requiera la presencia física del trabajador en el centro durante la misma. Implicará la localización permanente del trabajador y la asistencia a las urgencias que lo requieran cuando sea localizado y requerido para ello desde el hospital por un profesional de guardia presencial. Su cuantía será el 50 por 100 de la fijada en la tabla salarial de jornada complementaria por guardia de presencia física. Su abono se efectuará por meses vencidos. El complemento de jornada complementaria es incompatible con la percepción del complemento de nocturnidad y festivos.

Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre se abonará a razón del doble de la cuantía asignada para una guardia en día laborable.

Art. 66. Complemento de continuidad asistencial. Es un concepto salarial complementario que retribuye la continuidad asistencial que necesariamente realiza el personal dependiente de la Dirección Organizativa de Operaciones y Enfermería de los grupos profesionales II, IV y V que prestan servicios en las Unidades de Cuidados Críticos, Reanimación Posquirúrgica, Hospitalización, Urgencias y Obstétricoginecológica.

Su importe anual queda determinado en la tabla salarial anexa y su abono se hará en doce mensualidades.

Art. 67. Complemento de actividad por atención directa al paciente. Es un complemento que retribuye la actividad que el personal sanitario de los grupos I, II, III, IV y V realiza en atención directa al paciente. Supone un incremento en la calidad asistencial y estará ligado a objetivos asistenciales destinados a este fin. Su percepción es incompatible con el complemento de continuidad asistencial, y en el caso de personal sanitario del grupo I, solo será de aplicación aquellos facultativos cuya unidad no tenga programación de jornada complementaria.

Art. 68. Retribución por horas extraordinarias. Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso con un incremento del 50 por 100. En caso de abonarse en dinero se hará con un incremento del 50 por 100 sobre el precio hora del sueldo base, complemento de destino.

El valor de la hora extraordinaria se hará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Hora extraordinaria = (S. base + cpto. de destino × 1,50) / 1.533 horas

Art. 69. Gratificaciones extraordinarias. Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas al importe de una mensualidad de salario base, antigüedad complemento de destino y, en su caso, complemento de responsabilidad.

Estas gratificaciones se abonarán el 30 de junio y 18 de diciembre cada año y se devengarán por semestres computados del 1 de enero al 30 de junio, para la paga extraordinaria de junio, y del 1 de julio al 31 de diciembre, para la paga extraordinaria de

diciembre, en proporción al tiempo efectivamente trabajado durante el primer o el segundo semestre respectivamente.

Art. 70. Prorrateso conceptos retributivos en mes de vacaciones. El personal al servicio del Hospital Fundación Alcorcón tendrá derecho a percibir durante el mes de vacaciones reglamentarias, además de las retribuciones fijas correspondientes a la categoría profesional que se ostente, un importe equivalente a la media aritmética de lo percibido en los seis meses anteriores en concepto de complemento de nocturnidad, complemento de festivos y complemento por jornada complementaria.

Art. 71. Dietas e indemnizaciones por razón del servicio.

#### 1. Dietas:

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

Para que un trabajador cobre dietas se requiere la autorización previa del directorgerente o persona en quien este delegue.

La dieta comprende los gastos de manutención y alojamiento, siendo su importe el establecido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio.

2. Indemnizaciones por gastos de transporte. Es la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte que con carácter extraordinario autorice la Dirección utilizar por razón del servicio. Las normas de utilización de transporte serán las siguientes:

Se utilizarán medios de transporte colectivos, salvo que existan a disposición vehículos de la Fundación Hospital de Alcorcón. Cuando por razones del servicio se autorice al trabajador el uso de vehículo propio para desplazamientos profesionales, se percibirá una cantidad de 0,14 euros por kilómetro.

Art. 72. Incremento salarial. Durante la vigencia del convenio colectivo, el incremento salarial será el que se establezca anualmente en las correspondientes Leyes de Presupuestos de la Comunidad de Madrid.

## Capítulo XI

### Acción social

Art. 73. Complemento de las prestaciones por incapacidad temporal. Durante las situaciones de incapacidad temporal los trabajadores de la Fundación Hospital de Alcorcón percibirán en su nómina un complemento en concepto de mejora voluntaria de incapacidad temporal, cuya cuantía estará determinada por la diferencia entre el subsidio que por tales contingencias contempla la Ley General de Seguridad Social y el de las retribuciones del mes al que se refiere dicho subsidio por todos los conceptos retributivos que respondan a prestaciones de servicios que se realicen durante la jornada ordinaria. En consecuencia, quedan excluidas de esta mejora las retribuciones el complemento de jornada complementaria, jornada especial, retribuciones por horas extraordinarias y los incentivos por objetivos.

Durante los períodos de permisos por maternidad, adopción, acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente, y riesgo durante el embarazo, el empleado tendrá derecho en el momento de la reincorporación a su puesto de trabajo a una prestación económica consistente en la diferencia entre lo abonado por el INSS de manera directa y lo que hubiera percibido en concepto de salario base, complemento de destino, complemento de actividad, antigüedad, complemento de responsabilidad, en su caso; complemento de continuidad asistencial, y complemento de turnicidad. Asimismo se tendrá en cuenta el prorrateso de lo percibido en los seis meses anteriores a la baja por los conceptos

retributivos de complemento por jornada complementaria, complemento de nocturnidad y complemento por festivos.

Para poder percibir esta complementación será obligatoria la presentación en el departamento de Administración de Personal del parte médico de baja, confirmación y alta prevista en la normativa vigente dentro del plazo legal establecido en dicha normativa para su presentación. La no presentación del parte médico de baja, confirmación o alta en los plazos anteriormente establecidos determinará la no percepción de la mejorar voluntaria, así como la correspondiente responsabilidad disciplinaria.

Además, de no producirse con posterioridad la justificación pertinente de la ausencia al trabajo sin parte de baja médica, se podrá realizar la correspondiente deducción de haberes por incumplimiento de jornada sin justificación.

En el caso de que la incapacidad temporal tenga su origen en un accidente de trabajo o enfermedad profesional, también se le abonará durante la incapacidad temporal como complemento la parte proporcional de la evaluación de incentivos de su unidad. Para poder tener derecho a esta complementación deberá cumplir el requisito de entrega de los partes de baja, confirmación y alta en el plazo legalmente establecido.

Art. 74. Indemnización por fallecimiento y gran invalidez. En caso de fallecimiento y gran invalidez de un empleado en servicio activo o excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo, la persona a quien este designe beneficiario o sus herederos, de no haber sido designada persona alguna, percibirán una ayuda de 15.500 euros.

Esta indemnización se abonará con cargo al seguro colectivo de vida que la Fundación suscribirá.

Art. 75. Bolsa de acción social. Durante la vigencia del presente convenio se constituirá una bolsa de acción social, dotada de una cuantía de 66.000 euros anuales, con el fin de poder colaborar a paliar las situaciones de mayor necesidad de los trabajadores en activo de la Fundación Hospital. La bolsa será gestionada por la comisión paritaria, quien anualmente establecerá los criterios de funcionamiento y distribución de esta, así como las acciones preferentes que se van a atender con dicha bolsa.

Art. 76. 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 DirecciónGerencia 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.

Las dotaciones del centro no se verán minoradas por las jubilaciones que se produzcan en cada ejercicio, debiendo incluir un número equivalente de puestos en cada oferta de plazas fijas del centro.

## Capítulo XII

### Régimen disciplinario

Art. 77. Principios de ordenación. Las normas de régimen disciplinario persiguen mantener el orden laboral necesario para la normal convivencia, ordenación técnica y organización del hospital, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores de la Fundación.

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

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará como leve, grave o muy grave.

La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá la tramitación de un expediente disciplinario, cuyo procedimiento y tramitación se recoge en el presente convenio. Durante la tramitación del expediente disciplinario hasta su completa conclusión se interrumpirá el plazo de prescripción de la falta cometida.

Los superiores o compañeros que toleren o encubran las faltas de profesionales de la Fundación Hospital de Alcorcón incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, teniendo en cuenta la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Fundación y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de los representantes de los trabajadores, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad tanto personal como laboral. La Fundación recabará la información pertinente e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Art. 78. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) 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, por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La no asistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la no asistencia al trabajo por causa justificada, excepto que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) 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.

e) La no atención y falta de corrección en el trato con las personas cuando no perjudique gravemente la imagen del hospital, en cuyo caso será considerada falta grave o muy grave.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tenga a cargo y que produzcan deterioros leves en los mismos.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se consideran como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo antes de la hora sin causa justificada hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La no asistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social del trabajador.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.



- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo en el ejercicio regular de las funciones, incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, excepto que de ellas se deriven perjuicios graves a la Fundación o fuesen causa de averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Fundación, o comporten riesgos de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación al superior jerárquico de los desperfectos o anomalías observadas en el utillaje, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando se hubiese derivado un perjuicio grave a la Fundación.
- h) La realización de trabajos particulares durante la jornada, así como el uso del utillaje, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Fundación para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral, cuando no tenga autorización de la Fundación.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva por razón del puesto que no produzcan grave perjuicio para la Fundación.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo e higiene personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que previamente hubiese recibido la oportuna advertencia de la Fundación.
- l) La ejecución negligente de los trabajos encomendados, siempre que no derive perjuicio grave para las personas o cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida y sin causa justificada.
- n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, incluso que sean de diferente naturaleza, y siempre que hubiese mediado sanción distinta de la amonestación verbal dentro de un período de dos meses.
- o) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas legalmente incompatibles con el desempeño de su función.
- p) El abandono negligente, fuera de los lugares establecidos para su depósito, de jeringas, agujas, bisturís u otros elementos peligrosos, de manera o circunstancias que pudiesen ocasionar daños a las personas, o bien, transmitir enfermedades, salvo en situaciones excepcionales debidamente justificadas.

### 3. Se considerarán faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo antes de la hora sin causa justificada hasta en 10 ocasiones en seis meses o en 20 durante un año, debidamente advertida.
- b) La no asistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, realización de las gestiones encomendadas con abuso de la confianza otorgada para realizar dichas gestiones o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la Fundación, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Fundación.
- d) El falseamiento de la documentación clínica.
- e) El acceso a información clínica a la que no se esté autorizado a acceder según la legislación vigente y la normativa interna de la Fundación.

- f) La emisión de certificados o informes médicos falseando su contenido.
- g) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- h) El fraude en la utilización indebida de recetas médicas.
- i) La desobediencia o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Fundación, en particular, la violación del deber de confidencialidad que protege los datos referentes a la salud de los usuarios.
- j) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Fundación dentro de su área sanitaria.
- l) El acoso sexual.
- m) Las ofensas de palabras o de obra cometidas contra las personas cuando revistan acusada gravedad. En todo caso, se considerará grave la desatención y falta de corrección en el trato a los usuarios.
- n) Ofensas públicas a un profesional a través del correo electrónico o cualquier otro medio de difusión.
- o) Falsa acusación a un compañero, cuando dicha falta acusación sea objetivamente demostrada.
- p) En general, tendrán la consideración de falta muy grave todas las infracciones que prevé el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- q) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos establecidos en situaciones de huelga.

Art. 79. Sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente serán las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo hasta siete días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de ocho a ciento ochenta días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de ciento ochenta y un días a dos años o despido disciplinario.

Art. 80. Procedimiento sancionador. La sanción, sea cual sea su graduación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Dirección al trabajador.

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

Como trámite, con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario, podrá establecerse una fase de diligencias previas informativas por un período máximo de siete días naturales. Este trámite podrá ser acordado cuando la Gerencia tenga conocimiento de los hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados e interrumpirá los plazos legales de prescripción de faltas e infracciones. La iniciación de esta fase será acordada por el gerente, quien designará a las personas encargadas de llevarla a cabo. Se comunicará al interesado el inicio de estas diligencias informativas y a solicitud de este se pondrá en conocimiento del comité de empresa y del sindicato al que estuviese afiliado, si dicha afiliación le consta a la Fundación. También se comunicará, en su caso, el archivo a estas partes.

Para la tramitación del expediente disciplinario, el directorgerente nombrará un instructor de acuerdo con la comisión paritaria; en caso de desacuerdo de ambas partes, será instructor el propuesto por el directorgerente.

En el plazo de diez días naturales desde la finalización de la fase de diligencias previas, si esta hubiese existido, la DirecciónGerencia decidirá el inicio del expediente disciplinario o el archivo de las mismas.

En los supuestos de la presunta comisión de una falta muy grave, podrá suspenderse cautelarmente la relación laboral del trabajador expedientado, con mantenimiento del salario base durante el tiempo que dure la suspensión cautelar, sin perjuicio de las acciones penales o de otra índole que puedan deducirse. En caso de que, finalizada la instrucción no fuese sancionado el trabajador, se le abonará el 100 por 100 del salario a que hubiese tenido derecho durante la suspensión cautelar.

Nombrado el instructor, este contará con un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a la notificación de su nombramiento, para formular el pliego de cargos. Este pliego de cargos deberá ser notificado por el instructor al interesado, al comité de empresa y a la sección sindical, si dicho trabajador estuviese afiliado y le constase a la Fundación su afiliación, en los dos días hábiles siguientes a la finalización de la formulación del pliego de cargos.

Recibido el pliego de cargos por el interesado, el comité de empresa y el sindicato, si dicho trabajador estuviese afiliado y le constase a la Fundación su afiliación, dispondrán de un plazo común de siete días naturales para presentar el pliego de descargos con las alegaciones que estimen convenientes, pudiendo proponer la práctica de prueba que consideren necesaria en orden al esclarecimiento de los supuestos, motivando la prueba que se propone.

La DirecciónGerencia, desde la fecha de recepción de los escritos de descargos y proposición de prueba, dispondrá de un plazo de siete días naturales para la práctica de aquella prueba que estime pertinente. Dicho plazo podrá prorrogarse por la DirecciónGerencia previo acuerdo con la comisión paritaria por un plazo de cinco días, previa motivación de las razones de la prórroga.

Una vez realizada la prueba y vistos los escritos de descargos, la DirecciónGerencia tendrá un plazo de siete días naturales desde la finalización del expediente para adoptar las medidas sancionadoras que estime pertinentes a propuesta del instructor. De dichas medidas se informará al trabajador, al comité de empresa y a la sección sindical a la que pertenezca el trabajador, si le consta su afiliación a la Fundación.

Art. 81. Prescripción de las faltas. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la DirecciónGerencia tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de su comisión.

### Capítulo XIII

#### Derecho de representación de los trabajadores

Art. 82. Del comité de empresa. La representación unitaria de los trabajadores de la Fundación Hospital de Alorcón corresponderá al comité de empresa.

El comité de empresa, que representa a los trabajadores de la Fundación Hospital de Alorcón incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo, 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 un crédito horario 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 para el año 2005. Setenta y cinco horas para el resto de años. 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 acreditada.

2. La Gerencia pondrá a disposición del comité de empresa un local adecuado en el Hospital provisto de teléfono, mobiliario, material de oficina y acceso a nuevas tecnologías de la información, para que pueda desarrollar sus actividades representativas, deliberar y comunicarse con sus representados.

3. La Gerencia facilitará al comité de empresa los tableros 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 tableros 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. 83. 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 la Fundación Hospital de Alcorcón, y las previsiones de subcontratación de actividades o servicios.

2. Recibir copia básica de los contratos de trabajo y la notificación de las prorrogas y denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de los diez días siguientes a que se produzcan.

3. Acceder a consultar los modelos TC1 de la Fundación.

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 de la Fundación de las decisiones adoptadas por la Gerencia o el Patronato 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) Planes de formación profesional de la Fundación.

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 y no tendrá carácter vinculante.

6. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en la Fundación, 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 Fundación en la mejora de la calidad asistencial y la eficiencia de recursos.

11. Informar a los trabajadores de la Fundación de 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 a la Fundación Hospital de Alcorcón para el año siguiente.

13. Y, en general, todas aquellas otras competencias que le puedan ser otorgadas por Ley.

Art. 84. Derecho de reunión . Los trabajadores tendrán derecho de reunirse en asamblea en el centro de trabajo fuera del horario de trabajo, siempre y cuando no se altere el normal desarrollo de la actividad asistencial.

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

Los convocantes de las reuniones, ya sea el comité de empresa o las secciones sindicales que se encuentren debidamente constituidas, deberán comunicar a la Gerencia con, al menos, cuarenta y ocho horas de antelación en las convocatorias ordinarias de asambleas, y veinticuatro horas de antelación en caso de asambleas urgentes, la convocatoria de la asamblea con la reseña del orden del día que proponen.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel local, provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas podrán asistir a dichas asambleas, previa comunicación por el comité de empresa o la sección sindical convocante a la Gerencia con, al menos, cuarenta y ocho horas de antelación en el caso de asambleas ordinarias y veinticuatro horas de antelación si es convocada de forma urgente, del nombre de la persona que va a asistir, así como del cargo que ocupa.

Art. 85. Secciones sindicales. De acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se podrán constituir secciones sindicales en la Fundación con los derechos y competencias que se les reconocen en la mencionada Ley.

El número de delegados sindicales que cada sindicato podrá tener en la FHA 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.

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 la Fundación 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 la Fundación 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 a la Fundación le conste su afiliación.

Art. 86. 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:

Los miembros de cada sindicato pertenecientes al comité de empresa y sección sindical podrán ceder sus horas sindicales al/a los miembros del comité de empresa o delegados sindicales pertenecientes a su mismo sindicato. La comunicación de cesión de horas sindicales se dará a Recursos Humanos por meses completos, debiendo entregarse antes del día 15 del mes anterior. Excepcionalmente se podrán comunicar cambios de horas antes de comenzar el mes de que se trate. En el escrito deberá constar el número de horas cedidas, el miembro cedente y el cesionario, con el total de horas a disfrutar por cada uno de los miembros de ese sindicato que pertenezcan al comité o sean delegados sindicales, así como la firma de cedente y cesionario. El número total de horas sindicales a disfrutar por todos los miembros del comité de empresa y delegados sindicales pertenecientes a un sindicato concreto no podrá superar la suma total de horas sindicales que por Ley tenga reconocida para ese período.

En ningún caso podrán traspasarse horas de un mes a otro ni realizar cambios sobre la comunicación realizada con carácter previo a Recursos Humanos al comienzo del mes, salvo en caso de bajas por incapacidad temporal de un trabajador liberado; en este caso, se comunicará de forma inmediata a producirse la baja a Recursos Humanos, comunicándose también el nombre del trabajador que pasa a liberarse, y el nuevo trabajador no podrá quedar liberado hasta pasadas un máximo de 72 horas desde la comunicación de la baja. Los miembros del comité de empresa y delegados sindicales que, en virtud de la acumulación del crédito horario, estén liberados tendrán derecho al cobro en concepto de incentivos de una cantidad igual a la media de incentivos que cobren los trabajadores de su grupo profesional y área.

Los trabajadores con acumulación de horas sindicales cedidas por otros compañeros se liberarán con un total de 128 horas mensuales durante la vigencia del presente convenio colectivo.

#### Capítulo XIV

##### Salud laboral

Art. 87. Protección de la seguridad y salud en el trabajo. Principios generales. Los trabajadores de la Fundación Hospital de Alcorcón tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

También tienen el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten por disposición legal o reglamentaria o por acuerdo de los órganos de la Fundación con competencia en esta materia.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales podrá ser objeto de sanción disciplinaria.

El derecho a una protección eficaz comprende los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva y vigilancia de su estado de salud. Estos derechos serán ejercidos a través del comité de empresa, del comité de seguridad y salud y de los delegados de prevención.

En cualquier caso, la Fundación tendrá que cumplir las obligaciones establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normativa reglamentaria de desarrollo, así como instrucciones de los organismos públicos competentes dictadas en esta materia.

Art. 88. Comité de seguridad y salud: Competencias y funcionamiento. El comité de seguridad y salud de la Fundación será el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención y estará compuesto por el número de delegados de prevención y representantes de la Fundación que corresponda según el número fijado en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Su designación y número se efectúan en los términos previstos en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Sus competencias y facultades están establecidas en el artículo 36 de dicha Ley.

Tanto los delegados de prevención como los miembros designados por la Fundación para formar parte 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.

El acceso a la información médica de carácter personal quedará restringido a los trabajadores de la Fundación que por razón de su puesto y trabajo puedan acceder a ella conforme a la normativa aplicable a este respecto, sin perjuicio de que el comité pueda tener conocimiento de las conclusiones en relación con las posibles contraindicaciones laborales para ocupar un determinado lugar de trabajo o por la necesidad de mejorar las medidas de protección o prevención.

Art. 89. Servicio de prevención. La Fundación tendrá un servicio de prevención propio, que deberá organizarse de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de los Servicios de Prevención ( Real Decreto 39/1997, de 17 de enero) .

Es competencia de la Fundación, previa consulta a los representantes de los trabajadores, la determinación de 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.

En cualquier caso, la dotación de recursos humanos de los servicios de prevención respetará la legislación vigente en esta materia, y, en concreto:

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El Reglamento de los Servicios de Prevención. El acuerdo de criterios básicos sobre la organización de recursos para la actividad sanitaria de los servicios de prevención, aprobado por la comisión de salud e informado favorablemente por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

Indicaciones del Instituto Regional de Seguridad e Higiene.

Art. 90. Ropa de trabajo. Será obligatorio el uso del uniforme habitual, en los casos en que sea necesario su uso, con los distintivos de la Fundación dentro del centro de trabajo, así como también el uso del calzado adecuado.

Queda prohibido el uso de uno y otro fuera del recinto del hospital, salvo caso de extrema de necesidad.

Es obligación de la Fundación 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 de la Fundación defina que es necesario llevar uniforme.

El mantenimiento del equipo y el lavado y planchado de los uniformes correrá a cargo de la Fundación y su renovación dependerá del estado de deterioro.

Art. 91. Cambio de puesto de trabajo por protección de la maternidad. Las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en período de lactancia que ocupen puestos de trabajo evaluados por la legislación vigente en cada momento y por el Servicio de Salud

Laboral del Hospital, o que, a juicio de dicho servicio puedan repercutir negativamente sobre el embarazo o la lactancia, tendrán derecho a que le sean adaptadas sus condiciones de trabajo para evitar la exposición a los mencionados riesgos.

Si no es posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, 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 de Salud Laboral, tendrá que trasladar temporalmente a un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado. Si no existiese puesto ni función compatible correspondiente a su grupo profesional, la trabajadora podrá ser destinada a uno equivalente conservando la retribución de su puesto de trabajo de procedencia.

En ambos casos, adaptación del puesto de trabajo o traslado, la medida se tomará previa audiencia de la interesada y de los delegados de prevención.

Art. 92. Exención de jornada complementaria y noches por protección de la maternidad y lactancia. Podrán solicitar la exención para realizar jornada complementaria las trabajadoras embarazadas a partir del primer día del sexto mes de embarazo y hasta que el hijo cumpla un año. Esta exención será concedida siempre y cuando se garantice la cobertura asistencial.

Asimismo, también podrán solicitar la exención para realizar noches las trabajadoras embarazadas a partir del primer día del sexto mes de embarazo y hasta que el hijo cumpla un año. Esta exención será concedida siempre y cuando se garantice la cobertura asistencial.

Tendrán preferencia para disfrutar la exención de jornada complementaria y noches las trabajadoras que lo hayan solicitado al amparo de este artículo frente a cualquier otro trabajador.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Durante la vigencia del presente convenio colectivo se incorporarán al mismo, como parte integrante de este, las mejoras que se acuerden para los profesionales de la Red Única de Utilización Pública.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes signatarias del presente convenio colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del convenio, por lo que se comprometen a tener este convenio colectivo como único marco donde se establecen las relaciones laborales que han de regir durante su vigencia, quedando sin validez cualquier otro acuerdo suscrito con anterioridad a la firma del presente convenio. Asimismo, se comprometen a no promover negociación o actuación durante la vigencia del convenio que pudiera suponer revisión de lo pactado, excepto en los puntos en que expresamente se recogen como pendientes de desarrollo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Si durante la vigencia del presente convenio se alcanzase algún acuerdo en materia de retribuciones para la carrera profesional y promoción profesional del personal estatutario de la Comunidad de Madrid, este se aplicará en el desarrollo de la carrera profesional y promoción profesional para el personal de la Fundación Hospital de Alcorcón. Una vez aprobado el modelo de carrera y promoción profesional para el personal estatutario, se iniciará la negociación para definir el modelo de carrera y promoción de la Fundación Hospital de Alcorcón.

#### 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 TRANSITORIA PRIMERA

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 Anexo al presente convenio.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

El complemento de antigüedad que perciben los trabajadores que actualmente prestan servicios en la Fundación Hospital de Alcorcón, consistente en una cantidad equivalente al 5 por 100 del salario base, se abonará hasta la puesta en marcha del plan de carrera profesional y promoción profesional, a partir del cual comenzarán a devengarse trienios en las cuantías recogidas en el Anexo de tabla salarial. En el momento en el que entre en vigor el segundo nivel de carrera y promoción profesional se procederá a reconvertir toda la antigüedad reconocida al valor del trienio recogido en el Anexo de la tabla salarial.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Quien, a la entrada en vigor del presente convenio, tuviera concedida una excedencia por incompatibilidad, al amparo de lo dispuesto en el artículo 36, punto 3, del anterior convenio, mantendrá los derechos contemplados en el mismo.