

# ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

2780/23

## JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA, Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ALMERÍA

### ANUNCIO

Visto el texto del **Convenio Colectivo de la empresa SANATORIO VIRGEN DEL MAR-CRISTÓBAL CASTILLO, S.A.**, con **código de convenio 04000912011993**, suscrito con fecha 1 de junio de 2023, de una parte por los representantes de la parte empresarial y, de otra parte, por la representación de los trabajadores, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías

Esta Delegación Territorial;

### ACUERDA

**Primero.** Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

En la Ciudad de Almería, a dieciocho de septiembre de dos mil veintitrés.  
EL DELEGADO TERRITORIAL, Amós García Hueso.

<b>CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SANATORIO VIRGEN DEL MAR - CRISTÓBAL CASTILLO, S.A. PARA SU CENTRO DE TRABAJO HOSPITAL VIRGEN DEL MAR EN ALMERÍA PARA LOS AÑOS 2022, 2023, 2024 Y 2025</b>
--

#### ÍNDICE

##### CAPÍTULO I - ÁMBITOS

- Artículo 1. Partes signatarias del convenio colectivo.
- Artículo 2. Ámbito personal.
- Artículo 3. Ámbito funcional.
- Artículo 4. Ámbito territorial.
- Artículo 5. Ámbito temporal.
- Artículo 6. Prórroga y denuncia.

##### CAPÍTULO II - CONDICIONES GENERALES

- Artículo 7. Compensación y absorción.
- Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.
- Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

##### CAPÍTULO III - COMISIÓN PARITARIA

- Artículo 10. Comisión Paritaria.

##### CAPÍTULO IV - CONTRATACIÓN

- Artículo 11. Contratación.
- Artículo 12. Cobertura de vacantes, sustituciones de personal y aumento de plantilla.
- Artículo 13. Contratación a tiempo parcial.
- Artículo 14. Contratos formativos para la formación y el aprendizaje.
- Artículo 15. Fomento de la contratación indefinida.
- Artículo 16. Periodo de prueba.

##### CAPÍTULO V - DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES

- Artículo 17. Derechos laborales básicos.
- Artículo 18. Formación continua.

- Artículo 19. Excedencia voluntaria.
- Artículo 20. Jubilación voluntaria.
- Artículo 21. Jubilación anticipada.
- Artículo 22. Jubilación parcial.
- Artículo 23. Deberes laborales básicos.
- Artículo 24. Confidencialidad.
- Artículo 25. Extinción del contrato por baja voluntaria.

#### **CAPÍTULO VI - TIEMPO DE TRABAJO**

- Artículo 26. Jornada laboral.
- Artículo 27. Horas extraordinarias.
- Artículo 28. Vacaciones.
- Artículo 29. Festivos.
- Artículo 30. Permisos y licencias.
- Artículo 31. Sustituciones.

#### **CAPÍTULO VII - COMPENSACIÓN**

- Artículo 32. Régimen económico.
- Artículo 33. Tabla de retribuciones.
- Artículo 34. Salario base.
- Artículo 35. Complemento de puesto de trabajo.
- Artículo 36. Plus de transporte urbano.
- Artículo 37. Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 38. Gratificación de beneficios.
- Artículo 39. Plus de servicio especial.
- Artículo 40. Nocturnidad.
- Artículo 41. Plus domingo.
- Artículo 42. Plus de festivos.
- Artículo 43. Plus compensatorio festivo especial.
- Artículo 44. Antigüedad.
- Artículo 45. Regularización salarial para los años 2022, 2023, 2024 y 2025.

#### **CAPÍTULO VIII – RÉGIMEN ASISTENCIAL**

- Artículo 46- Concepto de régimen asistencial.
- Artículo 47. Dietas por desplazamientos y servicios.
- Artículo 48. Ayuda escolar.
- Artículo 49. Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal.

#### **CAPÍTULO IX - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

- Artículo 50. Prevención de riesgos laborales.
- Artículo 51. Ropa de trabajo.
- Artículo 52. Reconocimiento médico.
- Artículo 53. Dosímetro.
- Artículo 54. Protección de la maternidad.

#### **CAPÍTULO X - REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES**

- Artículo 55. Representatividad sindical.
- Artículo 56. Cuota sindical.
- Artículo 57. Excedencia por cargo representativo.
- Artículo 58. Crédito horario.

#### **CAPÍTULO XI - RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

- Artículo 59. Principios de ordenación.
- Artículo 60. Graduación de las faltas.
- Artículo 61. Régimen de sanciones.

#### **CAPÍTULO XII - RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES - PAZ SOCIAL**

- Artículo 62. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.

**CONVENIO COLECTIVO**  
**DE LA EMPRESA SANATORIO VIRGEN DEL MAR - CRISTÓBAL CASTILLO, S.A. PARA SU CENTRO DE TRABAJO**  
**HOSPITAL VIRGEN DEL MAR EN ALMERÍA PARA LOS AÑOS 2022, 2023, 2024 Y 2025**

**CAPÍTULO I. ÁMBITOS**

**Artículo 1. Partes signatarias del convenio colectivo.**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes que conciertan el presente convenio colectivo son, de una parte y como representación legal de los trabajadores, el Comité de Empresa, y, de otra, la representación de la empresa, reconociéndose las mismas la legitimidad y representatividad suficiente para negociar y suscribir el presente convenio colectivo.

**Artículo 2. Ámbito personal.**

El presente convenio colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo Hospital Virgen del Mar de Almería de la empresa Sanatorio Virgen del Mar - Cristóbal Castillo, S.A. dedicados a las actividades de hospitalización, asistencia y consulta.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este convenio, además de todos los trabajos, actividades, colectivos y personas señalados en el artículo 1-3 de Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el siguiente personal:

- a) El personal directivo.
- b) El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio en la empresa.
- c) Los profesionales por cuenta propia que, en razón de su ejercicio profesional libre e independiente, concierten trabajos, servicios, estudios o colaboraciones con la empresa al amparo del Derecho Civil o Mercantil.
- d) Las personas colaboradoras o voluntariado social.
- e) Los estudiantes que, en desarrollo de su formación académica, realicen actividades de carácter formativo en la empresa en virtud de convenios de colaboración suscritos entre ésta y cualesquiera instituciones de carácter educativo.

**Artículo 3. Ámbito funcional.**

El presente convenio colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo Hospital Virgen del Mar de Almería de la empresa Sanatorio Virgen del Mar - Cristóbal Castillo, S.A. dedicados a las actividades de hospitalización, asistencia y consulta.

**Artículo 4. Ámbito territorial.**

El presente convenio colectivo será de aplicación al centro de trabajo Hospital Virgen del Mar de Almería de la empresa Sanatorio Virgen del Mar - Cristóbal Castillo, S.A.

**Artículo 5. Ámbito temporal.**

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería y tendrá una duración hasta el día 31 de diciembre de 2025. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2022.

**Artículo 6. Prórroga y denuncia.**

El presente convenio colectivo se prorrogará de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

El presente convenio colectivo podrá denunciarse de forma expresa por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación a la finalización del periodo de vigencia.

En todo caso, el convenio colectivo seguirá vigente en todo su articulado en tanto no sea sustituido por otro.

**CAPÍTULO II. CONDICIONES GENERALES.**

**Artículo 7. Compensación y absorción.**

Las mejoras económicas que se establecen en el presente convenio colectivo son compensables y absorbibles, en cómputo anual y global, con aquellas que la empresa tuviera establecidas con anterioridad a la firma del mismo y con las que puedan establecerse en el futuro por disposición oficial.

**Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán las situaciones personales y en cómputo anual de retribuciones que excedan de las establecidas en el presente convenio.

Específicamente, se respetarán a título individual, los extintos complementos salariales de devengo mensual denominados Plus DUE y Plus TER, para aquellas personas que lo vinieran percibiendo periódicamente. Estos pluses no serán compensables ni absorbibles.

**Artículo 9. Vinculación a la totalidad.**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, cláusulas o artículos, mediante sentencia firme. Si se

diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio colectivo se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al conocimiento por las partes de la firmeza de la sentencia, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo en relación con el pacto, cláusula o artículo controvertido, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación, en su totalidad, del convenio colectivo.

### CAPÍTULO III. COMISIÓN PARITARIA

#### Artículo 10. Comisión Paritaria.

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente convenio colectivo, se crea una comisión paritaria entre los participantes de la negociación del mismo, formada por dos representantes de los trabajadores designados por el Comité de Empresa, y dos representantes de la empresa.

Será domicilio oficial de la Comisión Paritaria el del domicilio del centro de trabajo, sito en la Carretera del Mamí, km. 1, 04120 La Cañada - Almería.

La comisión se reunirá cuando una de las partes lo solicite en el plazo de veinte días naturales desde la recepción fehaciente de la solicitud, debiendo incluir en la citación el orden del día. También se reunirá para actualizar, provisional o definitivamente, las tablas de las retribuciones previstas en este convenio colectivo. Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de los cuatro componentes de la misma.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso y previo acuerdo de las partes, y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este convenio colectivo.
- d) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en la ley y en el presente convenio colectivo.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente convenio colectivo, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo de diez días naturales contados a partir de la fecha de la reunión.

De común acuerdo por las partes, y una vez emitida la resolución sin acuerdo, las partes podrán someter las discrepancias producidas al V Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial).

Las funciones de la comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente.

Las partes podrán someterse al V Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82-3) del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento de la Comisión Paritaria será el siguiente. Como trámite previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente convenio colectivo se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su interpretación se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días naturales desde la solicitud sin que se haya emitido resolución o dictamen al respecto. Las cuestiones que, en el marco de sus competencias, se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener, como contenido mínimo, la siguiente información:

- a) Identificación completa con nombre y apellidos, puesto de trabajo y teléfono y correo electrónico de contacto de la persona que realiza la consulta.
- b) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- c) Razones y fundamentos que entienda le asisten.
- d) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión Paritaria.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor y más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinente, dispondrá de un plazo no superior a diez días naturales para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir, en su caso, el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía del sistema de resolución extrajudicial de solución de conflictos, prevista en el artículo 62 del presente convenio colectivo y, en su caso, la vía administrativa o jurisdiccional competente.

### CAPÍTULO IV. CONTRATACIÓN

#### Artículo 11. Contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto del ordenamiento jurídico.

La empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores de la copia básica de los contratos suscritos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

#### **Artículo 12. Cobertura de vacantes, sustituciones de personal y aumento de plantilla.**

En el caso de que la empresa tuviera necesidad de ampliar la plantilla, deberá comunicar previamente al Comité de Empresa el puesto o puestos de trabajo a crear, experiencias y aptitudes profesionales requeridas, así como pruebas específicas de selección cuando procedan.

El sistema de cobertura de vacantes deberá responder en primera instancia a la promoción profesional de los trabajadores con una antigüedad en la empresa de, al menos, un año y a los requerimientos específicos del puesto a cubrir. En caso de igualdad, siempre que se cumplan los requisitos exigidos para la cobertura del puesto, se dará prioridad a la formación adicional específica que tenga la persona candidata, méritos, sus resultados y su compromiso con la empresa a lo largo de su trayectoria profesional en la misma. El Comité de Empresa será informado con antelación de las vacantes a cubrir.

En todo caso, si la empresa considera que para la cobertura del puesto a cubrir son necesarios otros requisitos, se quiere dar posibilidades de empleo a personas externas, o cualquier otro condicionante, podrá recurrir a la contratación de personal ajeno a la empresa.

Los puestos de trabajo cuyo ejercicio profesional implique funciones de mando o supervisión en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa o que la empresa considere clave por algún motivo, serán cubiertos y removidos por libre designación de la empresa, si bien, en este último supuesto, la persona que sea removida deberá quedar adscrita dentro del mismo grupo profesional en el que se encontraba y mantendrá su salario consolidado a excepción de aquella retribución, si la hubiese, que se abonase como complemento de puesto de trabajo por razón del cargo desempeñado y que deja de ocupar. Entre los puestos de confianza se encuentra, a título enunciativo, que no limitativo, el personal directivo, las jefaturas de servicio y/o departamento, la supervisión de enfermería y los responsables de área.

La empresa se compromete, cuando ello sea necesario, a cubrir las ausencias por bajas, vacaciones, etc.

Sin renuncia alguna al poder organizativo de la empresa y su capacidad de decisión para asignar a las personas en los puestos de trabajo donde encuadre, a su criterio, mejor el personal, la empresa deberá, en su caso, dar conocimiento al Comité de Empresa o a las personas que puedan ser potenciales candidatos o candidatas a ocuparlos, de determinados cambios de puesto que tenga planificados en caso de que la empresa estime la conveniencia de conocer las candidaturas internas posibles a optar a los mismos.

#### **Artículo 13. Contratación a tiempo parcial.**

Cuando la empresa necesite contratar personal para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo, podrá acudir a la modalidad de contratación a tiempo parcial, en la forma y condiciones establecidas en la legislación vigente en cada momento. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido, temporal o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita su utilización, y en particular se regirá por las siguientes reglas:

a) La jornada, horarios, turnos y demás condiciones de trabajo.

1. La jornada diaria, los horarios y los turnos vendrán determinados por la empresa en función de las necesidades productivas a cubrir en cada momento.
2. La jornada diaria se podrá realizar entre uno y dos períodos horarios.
3. La distribución de los períodos horarios, en cualquier caso, vendrá determinada por la empresa en función de las necesidades del servicio según lo que se disponga en el contrato de trabajo o en acuerdo entre las partes.

b) Pacto de horas complementarias.

Para todos aquellos contratos a tiempo parcial, con una jornada igual o superior a diez horas semanales de promedio anual, y en caso de producirse necesidades de la empresa en función de las cargas de trabajo, ajustar el personal a las necesidades que puedan surgir del disfrute de permisos, reducciones de jornada, o cualquier otra circunstancia por la que se deba contratar más personal, la empresa podrá hacer uso del pacto de horas complementarias suscrito con el personal conforme a las siguientes reglas:

1. La empresa solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
2. El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa. El número de horas complementarias no podrá superar el sesenta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato; sin que en ningún caso la suma de las horas ordinarias y las complementarias pueda exceder del límite legal del contrato de trabajo a tiempo parcial.
3. La persona deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de cuarenta y ocho horas.
4. El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
  - a) La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
  - b) Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
  - c) Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

5. El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en los apartados anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador o trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.
  6. Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato.
  7. La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en el presente convenio.
  8. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.
  9. Dada la naturaleza de las horas complementarias y la dificultad de determinar a priori su ejecución, éstas se realizarán en función de la necesidad de la empresa de acuerdo con la carga de trabajo.
- c) De mutuo acuerdo empresa y persona podrán variar la jornada y el horario establecido en el contrato de trabajo, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir.

#### **Artículo 14. Contratos formativos para la formación y el aprendizaje.**

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá una duración mínima de seis meses en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa, quedando su regulación lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 15. Fomento de la contratación indefinida.**

Se podrá aplicar toda aquella legislación vigente en cada momento en materia laboral para el fomento de empleo, pudiéndose convertir en contratos indefinidos los contratos temporales y de duración determinada.

El régimen jurídico del contrato acogido a esta legislación, se regirá por lo dispuesto en las normas que lo regulen.

#### **Artículo 16. Periodo de prueba.**

Se establece un período de prueba, cuya duración no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de los dos meses para las demás personas trabajadoras, a tenor de la legislación vigente regulada en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de promoción interna, el período de prueba para el nuevo puesto de trabajo será de seis meses para el personal directivo y para el personal técnico titulado, y de dos meses para los demás colectivos. En el supuesto de no superar el período de prueba, la persona volverá a su anterior puesto de trabajo.

El empresario y la persona están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Durante el periodo de prueba, la persona tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a Instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, y todo aquel tiempo en que no preste servicio efectivo la persona, como excedencia, permiso no retribuido, vacaciones y demás circunstancias similares, que afecten a la persona durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, suspendiéndose al tal efecto, y, reanudándose de nuevo el cómputo del periodo de prueba al finalizar cualquiera de las situaciones que dieron origen a su suspensión.

### **CAPÍTULO V. DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES**

#### **Artículo 17. Derechos laborales básicos.**

1. La empresa respeta el que las personas afectadas por el presente convenio colectivo ejerzan los siguientes derechos laborales básicos con cumplimiento de la normativa específica de los mismos:

- a. Libre sindicación.
- b. Negociación colectiva.
- c. Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- d. Huelga.
- e. Reunión.
- f. Información, consulta y participación en la empresa.

2. Asimismo la empresa promoverá los derechos básicos de las personas afectadas por el presente convenio colectivo relativos a las siguientes materias:

- a. A la ocupación efectiva.
- b. A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
- c. A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- d. A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
- e. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f. A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- g. Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- h. A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

#### **Artículo 18. Formación continua.**

Empresa y personal consideran que la formación continua es un elemento clave en el proceso de capacitación del personal, la mejora de la productividad y mejorar la calidad en la atención a los usuarios, pacientes y clientes de la empresa, por lo que las partes se comprometen a impulsar y apoyar todas las acciones encaminadas a la consecución de dichos objetivos.

Por ello, las partes se someten a lo dispuesto en el I Acuerdo Nacional de Formación Continua para Empresas y Entidades de Sanidad Privada (Código de convenio número 99100175082012) suscrito el día 6 de noviembre de 2012, al amparo del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, publicado en el Boletín Oficial del Estado el día 27 de diciembre de 2012, y modificación de 3 de abril de 2013 publicada en el Boletín Oficial del Estado el día 25 de abril de 2013.

#### **Artículo 19. Excedencia voluntaria.**

Podrá solicitar excedencia voluntaria el personal de la empresa con, al menos, una antigüedad en la misma de un año.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años del final de la anterior excedencia.

La persona excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa.

#### **Artículo 20. Jubilación voluntaria.**

La jubilación del personal afectado por el presente convenio colectivo será voluntaria de acuerdo con la legislación vigente.

En el supuesto de que se permitiera la regulación mediante convenio colectivo de cláusulas de jubilación forzosa referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, las partes se reunirán para acordar y regular la obligatoriedad de la jubilación a dicha edad.

#### **Artículo 21. Jubilación anticipada.**

El personal podrá acogerse a la jubilación anticipada en los supuestos y condiciones previstos en el artículo 208 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

#### **Artículo 22. Jubilación parcial.**

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial regulada en los artículos 12-6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Será necesario, previamente a la iniciación del trámite de la jubilación parcial, el acuerdo entre la persona y la empresa para acogerse a la jubilación parcial.

La empresa se obliga, en el caso de petición de la persona para ejercer el derecho y negativa de la empresa, a comunicar esta situación a la Comisión Paritaria del convenio colectivo en el plazo de 15 días desde la fecha de la resolución de la empresa.

Respecto del personal que tuviera contrato en vigor el día 26 de marzo de 2013, será de aplicación el acuerdo de jubilación parcial firmado en dicha fecha entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, y presentado por la empresa en el Instituto Nacional de la Seguridad Social en los términos que en el mismo se contienen.

#### **Artículo 23. Deberes laborales básicos.**

El personal afectado por el presente convenio colectivo tiene como deberes básicos:

- a. Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b. Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- c. Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d. No concurrir con la actividad de la empresa.
- e. Contribuir a la mejora de la productividad.
- f. Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo que hayan suscrito con la empresa.

**Artículo 24. Confidencialidad.**

Durante la vigencia de la relación laboral y una vez extinguida ésta, la persona se y compromete a mantener la más estricta confidencialidad y deber de secreto sobre

cualquier información, actividad, tarea, proceso, proyecto, diseño, desarrollo, innovación, tecnología o equipo, además de los datos de carácter personal, de pacientes, resto del personal de la empresa, proveedores, clientes, asociados o de terceros a los que hubiera tenido acceso en la empresa durante la vigencia de la relación laboral. Al mismo tiempo, el personal cumplirá las instrucciones de la empresa y en el desempeño de sus funciones adoptarán las medidas a su alcance para evitar el acceso por parte de terceras personas a la información y documentación confidencial de la empresa.

**Artículo 25. Extinción del contrato por baja voluntaria.**

El personal que desee extinguir el contrato de trabajo de forma voluntaria, estará obligado a ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación mínima de 15 días a la fecha efectiva de la extinción para los contratos que superen el año de duración y para todos aquellos contratos del personal directivo y personal titulado. Para los contratos con una duración inferior y para el resto del personal, el plazo de preaviso se efectuará con una antelación mínima de 15 días.

El preaviso deberá notificarse por escrito y la empresa vendrá obligada a firmar el acuse de recibo.

El incumplimiento de la obligación de preavisar, con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el preaviso.

La liquidación se pondrá a disposición de la persona en los dos días laborables siguientes al cese en los casos en que se haya respetado el citado preaviso y dentro de los siete días laborables siguientes a la fecha de la baja en la empresa en el resto de los casos.

**CAPÍTULO VI. TIEMPO DE TRABAJO****Artículo 26. Jornada laboral.**

1. La jornada laboral anual efectiva será de 1.736 horas que se prestarán de lunes a domingo y de 00:00 horas a 24:00 horas, en jornadas que podrán superar las nueve horas diarias respetando las doce horas de descanso entre jornadas, y que podrán ser: continuas; en jornadas con horario partido de mañana y tarde; en jornadas con horario de mañana, tarde, noche; o a turnos rotatorios de mañana, tarde y noche; turnos rotatorios de mañana y tarde; turnos rotatorios de mañana y noche; turnos rotatorios de tarde y noche; o en jornadas que puedan combinar todas o algunas de las modalidades señaladas anteriormente.

El personal adscrito a los servicios de Administración (excluidos el personal de admisión y telefonistas), realizarán jornada intensiva de 08:00 horas a 15:00 horas durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

El personal de mantenimiento tendrá jornada intensiva de mañana o tarde del 15 de junio al 15 de septiembre.

2. Para la distribución de la jornada laboral en el hospital, atendiendo a que el trabajo se desarrolla en proceso continuo, esto es, se realiza durante las 24 horas los 365 días del año, la empresa elaborará, con periodicidad al menos anual, los cuadrantes de turnos de cada trabajador.

No obstante, cuando concurren causas técnicas, organizativas o de producción que así lo justifique, la dirección de la empresa, previo aviso con una antelación mínima de 72 horas al personal afectado, podrá alterar el cuadrante de turnos. Sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, las discrepancias en esta materia se plantearán ante la Comisión Paritaria del convenio colectivo.

3. Ausencias imprevistas. El personal en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencias, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo.

En el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, y siempre que la dirección de la empresa no pueda proceder a su sustitución, la persona saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario hasta tanto que la dirección de la empresa pueda proceder a su sustitución, no pudiendo superar el 25% de la jornada laboral de ese día. Este tiempo se computará con cargo a la jornada máxima establecida en el presente convenio colectivo, por lo que deberá ser compensado con tiempo libre en las fechas que se acuerde con la empresa.

4. Con el fin de respetar la duración máxima anual de la jornada de trabajo, aquellos trabajadores que, en aplicación del calendario laboral vigente, pudieran exceder dicha jornada anual, deberán disfrutar, antes del 31 de enero del año siguiente, en concepto de licencia retribuida, de los días que supongan dicho exceso, días que se entenderán como de trabajo efectivo.

No obstante, cuando lo expresado en el párrafo anterior no fuese posible y el trabajador hubiera realizado un exceso de horas sobre la jornada máxima anual, dicho exceso le será abonado según el valor resultante de la fórmula prevista en el artículo relativo a las horas extraordinarias.

**Artículo 27. Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias serán aquellas que se hayan realizado por la persona superando el número de horas efectivas de jornada anual establecida en el artículo que regula la jornada laboral.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensarán, preferentemente, mediante descanso equivalente a disfrutar en los cuatro meses posteriores a su realización, mediante acuerdo entre la dirección de la empresa y la persona sobre las fechas de disfrute, pudiendo la dirección de la empresa compensarlas económicamente con el valor establecido a continuación.

La compensación económica por hora extraordinaria se calculará a partir del salario hora individual establecido en el presente convenio colectivo y se le adicionará un recargo del 75%.

El salario hora Individual se calculará sumando los conceptos salariales mensuales de salario base, antigüedad, retribución voluntaria complementaria y prorrateo mensual de pagas extraordinarias; el resultado se multiplicará por doce y se dividirá entre 1.736 horas, obteniendo el salario hora individual.

#### **Artículo 28. Vacaciones.**

1. Las vacaciones anuales se fijan en 30 días naturales para todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, retribuidas las mismas en la cuantía de los conceptos fijos correspondientes a la nómina ordinaria. Las personas que no lleven un año al servicio de la empresa tendrán derecho a la parte proporcional. En caso de liquidación de haberes por terminación de la relación laboral, si la persona hubiere disfrutado más días de vacaciones que los que le correspondieran por el tiempo trabajado, la empresa procederá a descontar el exceso.

Cada Director de Departamento, antes del 1 de mayo, y respetando en la medida de lo posible la petición del personal adscrito a dicho Departamento, realizará un cuadro de vacaciones que será revisado y aprobado por la Dirección de la empresa.

2. El calendario de vacaciones se fijará por la empresa entre los meses de julio a septiembre y diciembre, mediante turnos que garanticen la rotación anual de todo el personal en los cuatro meses del periodo vacacional, excluyéndose de tal periodo a aquellos trabajadores a los que, por necesidades del servicio y oído el Comité de Empresa, no las puedan disfrutar en el periodo de referencia. Siempre que concurra causa justificada, la persona podrá disfrutar de 15 días seguidos de sus vacaciones fuera del periodo vacacional solicitándolas con una antelación no inferior a un mes y previa autorización de la empresa.

3. La persona conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Si por necesidades de servicios fuera necesario modificar el calendario de vacaciones para algún trabajador, este cambio habrá de ser notificado al menos con 15 días de anticipación.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con el día señalado para el descanso semanal.

4. Fijada la fecha de disfrute, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá, hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### **Artículo 29. Festivos.**

Las fiestas laborables, que tienen carácter retribuido y no recuperable, serán las fijadas en el calendario anual de fiestas, publicado en el Boletín Oficial correspondiente.

Cuando por razones técnicas, organizativas o de producción no pueda disfrutarse el día de fiesta correspondiente, la persona causará derecho a un descanso compensatorio, considerándose, a tal efecto, tres opciones:

- a. Su disfrute en otro día de la semana.
- b. Acumuladas al periodo anual de vacaciones.
- c. Disfrutadas como descanso continuado en un período distinto al de vacaciones.

Estas opciones se efectuarán por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, respetándose los acuerdos existentes en la actualidad respecto de la modalidad utilizada para compensarlas.

Los días 1 de enero, 6 de enero y 25 diciembre se considerarán como festivos especiales.

#### **Artículo 30. Permisos y licencias.**

La persona, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el registro correspondiente.
- b) Tres días efectivos de trabajo continuado o no, en los casos de enfermedad grave, ingreso o intervención quirúrgica de un familiar o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- e) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, al permiso establecido en el artículo 37.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. La persona podrá optar, por su voluntad, a acumular este derecho en jornadas completas en los días laborables que por su cuadrante le toque trabajar, a continuación de la baja maternal o paternal, en función de la fecha de reincorporación al trabajo con posterioridad al descanso de maternidad o paternidad y hasta que el hijo cumpla nueve meses. La reducción de la jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, no obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicarlo por escrito.

- f) Se concederán permisos durante el tiempo indispensable, dentro de la jornada de trabajo, para asistir a consulta médica personal, acompañamiento de cónyuge, hijos menores de 14 años e hijos con discapacidad física o psíquica sin límite de edad, mediante acreditación del facultativo que asista al paciente, así como la presentación del documento de citación o justificante de asistencia en el que deberá constar la hora de la cita u horario en el que acudió.
- g) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, incluidos los que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa. Si la persona presta sus servicios en turno nocturno se le concederá, si trabajase, la noche anterior a dicha prueba.
- h) Las personas podrán solicitar una licencia no retribuida de un mínimo de un mes y un máximo de tres, debiendo justificar dicha solicitud. Esta licencia solo podrá solicitarse con al menos un año de antigüedad en la empresa y, una vez disfrutada, no podrá volver a interesarse hasta transcurridos dos años de su finalización. La empresa podrá denegar este tipo de licencia por causas organizativas.
- i) Cinco días de asuntos propios por año en turnos de mañana, tarde y noche previa notificación a la empresa con un plazo de 7 días, pudiendo ésta denegar la solicitud por razones de cobertura de los servicios. La denegación de los mismos se hará por escrito y en un plazo máximo de 7 días desde su petición; si no se recibiera esta notificación negativa, se dará por aceptada la solicitud. Caso de no poderse disfrutar estos días en el ejercicio correspondiente, se acumulará al periodo de vacaciones del siguiente año. Las personas que presten sus servicios en turno exclusivamente de noche, tendrán derecho a los cinco días de asuntos propios, sin tener en cuenta el límite de horas computables.
- j) En todo caso disfrutará el personal de los permisos que, al margen de los indicados, puedan corresponderle a tenor de la legislación vigente.
- Caso de que algún trabajador o trabajadora haga uso de estos permisos, éstos contabilizarán como jornada efectiva trabajada.

### **Artículo 31. Sustituciones.**

Las bajas por enfermedad, vacaciones y otras análogas de duración superior o igual a un mes, obligarán a la empresa a organizar el trabajo de forma que no se recargue al personal de plantilla.

## **CAPÍTULO VII. COMPENSACIÓN**

### **Artículo 32. Régimen económico.**

El régimen económico que regirá entre la empresa y su personal será exclusivamente el que se pacta en el articulado del presente convenio colectivo.

Las retribuciones a las que hace referencia el párrafo anterior son fijadas a razón de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo a tiempo parcial, percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada laboral efectiva que realice, comparada con la jornada completa.

Las retribuciones se pagarán el día 28 del propio mes que se devenguen, pudiendo la empresa abonar los conceptos variables en el mes siguiente al de su devengo.

### **Artículo 33. Tabla de retribuciones.**

La tabla de retribuciones se compone de los conceptos retributivos pactados en el presente convenio colectivo.

En el anexo al presente convenio colectivo se detalla para cada grupo profesional y nivel la tabla de retribuciones que regirá a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

### **Artículo 34. Salario base.**

Salario base es la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por la unidad de tiempo entre la empresa y la misma, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes. Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional y nivel son las establecidas en la tabla de retribuciones anexa al presente convenio colectivo.

### **Artículo 35. Complemento de puesto de trabajo.**

El complemento de puesto de trabajo retribuye y compensa las condiciones relativas al puesto de trabajo, incluidas la especialidad del puesto y la toxicidad, peligrosidad o penosidad.

Este complemento se percibirá en las doce mensualidades del año, y no estará incluido en las percepciones que se perciban en concepto de pagas extraordinarias.

Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional y nivel serán las que se establecen en la tabla de retribuciones anexa al presente convenio colectivo.

### **Artículo 36. Plus de transporte urbano.**

El personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá un plus de transporte urbano por mes trabajado en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo. Esta cuantía es el resultado de multiplicar el plus de transporte por once mensualidades, ya que no se percibe en periodo vacacional, y dividirlo entre doce, con el fin de simplificar la gestión administrativa. Además, este plus no se percibirá durante los días de inasistencia voluntaria al trabajo.

La empresa facilitará el transporte de los trabajadores mediante un servicio de autobús que hará el recorrido entre la plaza Virgen del Mar del municipio de Almería y el centro de trabajo Hospital Virgen del Mar, garantizándose al menos la llegada y salida del centro de trabajo a las 08:00 horas y a las 15:00 horas.

**Artículo 37. Gratificaciones extraordinarias.**

El personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá dos gratificaciones extraordinarias de devengo semestral, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre, cuya cuantía se fija en el salario base de la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo, incrementada por la percepción que pueda percibir cada persona en concepto de antigüedad.

La fecha de abono de la gratificación extraordinaria de junio será el día 15 de junio y la de la gratificación extraordinaria de diciembre será el día 15 de diciembre.

Por acuerdo entre la empresa y la persona podrá acordarse que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

**Artículo 38. Gratificación de beneficios.**

La empresa abonará una gratificación extraordinaria de beneficios a todas las personas afectadas por el presente convenio colectivo por el importe establecido en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo y que será hecha efectiva prorrateándola en las doce mensualidades ordinarias.

**Artículo 39. Plus de servicio especial.**

El personal asignado de manera habitual y continuada en quirófano tendrá un complemento por especialización del puesto en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo y que se abonará en las doce mensualidades ordinarias del año.

**Artículo 40. Nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base.

**Artículo 41. Plus domingo.**

El personal que desempeñe su jornada laboral durante el domingo recibirá como compensación por cada domingo efectivamente trabajado la cantidad establecida en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo.

**Artículo 42. Plus de festivos.**

Aquel personal que por su puesto de trabajo tenga que desarrollar su actividad los 14 días festivos oficiales (con la excepción de los festivos especiales), debido a la rotación de los turnos que les correspondan (personal incluido en los grupos de auxiliares de planta y unidad de cuidados intensivos, celadores, telefonistas, etc.), percibirán un plus por cada festivo efectivamente trabajado en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo.

**Artículo 43. Plus compensatorio festivo especial.**

Las personas que trabajen en los turnos comprendidos entre las 22:00 horas del día anterior y las 22:00 horas de los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero percibirán un plus compensatorio de festivo especial por el importe establecido en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo.

**Artículo 44. Antigüedad.**

La empresa abonará por el concepto de antigüedad por cada trienio consolidado, para todos los grupos profesionales, el equivalente al importe de un día de salario mínimo interprofesional, comenzando a devengarse el primer día del mes siguiente al de su cumplimiento.

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso de la persona en la empresa.

**Artículo 45. Regularización salarial para los años 2022, 2023, 2024 y 2025.**

Las retribuciones establecidas en las tablas anexas al presente convenio colectivo se han actualizado en los siguientes porcentajes pactados:

- ❖ Año 2022: ..... 3,00 %.
- ❖ Año 2023: ..... 3,00 %.
- ❖ Año 2024: ..... 3,00 %.
- ❖ Año 2025: ..... 3,00 %.

**CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN ASISTENCIAL****Artículo 46. Concepto de régimen asistencial.**

El régimen asistencial que se pacta en el presente convenio colectivo es el conjunto de pactos, prestaciones o mejoras adicionales que se especifican en el presente capítulo.

**Artículo 47. Dietas por desplazamientos y servicios.**

Los trabajadores que, por necesidad de la empresa, tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirán una dieta mínima de 25,00 euros por cada día.

Dicha dieta se devengará íntegramente el día de salida y se reducirá al 50% cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiere de efectuar las dos comidas principales fuera de su residencia habitual.

**Artículo 48. Ayuda escolar.**

La empresa abonará al personal en el mes de septiembre la cantidad anual establecida en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo por cada descendiente en edad escolar entre los 3 años y los 12 años, ambas edades incluidas, previa justificación fehaciente a la empresa.

**Artículo 49. Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal.**

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral y enfermedad profesional, debidamente acreditado por la Seguridad Social o la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, la empresa abonará al personal que se encuentre en tal situación, la diferencia hasta alcanzar el 100% de su retribución bruta fija, completando la prestación que corresponda abonar en régimen de pago delegado a la Seguridad Social o a la Mutua.

**CAPÍTULO IX. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES****Artículo 50. Prevención de riesgos laborales.**

Las partes se comprometen a cumplir e impulsar el cumplimiento de todos los preceptos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

**Artículo 51. Ropa de trabajo.**

La empresa entregará anualmente al personal el calzado homologado correspondiente a las funciones del puesto de trabajo que desempeñan y la ropa reglamentaria en las fechas que se acuerden en el Comité de Seguridad y Salud. El personal deberá devolver simultáneamente a la empresa el material que se vaya a reponer.

**Artículo 52. Reconocimiento médico.**

La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica anual de su salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia de la salud solo puede llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, excepto, previo informe de los representantes de los trabajadores, en los siguientes supuestos:

- ❖ Cuando la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- ❖ Para verificar si el estado de salud del trabajador pueda constituir peligro para sí mismo, para los demás miembros de la plantilla o para las personas relacionadas con la empresa.
- ❖ Cuando así esté establecido en una disposición legal, debido a riesgos específicos o a actividades de especial peligrosidad.

**Artículo 53. Dosímetro.**

Al personal que preste sus servicios en los locales donde se produzcan radiaciones ionizantes se les proveerá del correspondiente dosímetro desde el primer día de trabajo.

De la lectura periódica de los dosímetros personales se facilitará copia a la persona.

**Artículo 54. Protección de la maternidad.**

Si los resultados de la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo de las trabajadoras en tal situación, deberán adoptarse las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

**CAPÍTULO X. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES****Artículo 55. Representatividad sindical.**

La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla (10%) como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre la plantilla y la empresa, a través de los representantes legales de los trabajadores.

La empresa no podrá despedir a una persona, ni perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

El Comité de Empresa dispondrá de un local en el centro de trabajo para sus reuniones, dotado de línea telefónica, teniendo la empresa la facultad de control de su uso, y del mobiliario adecuado al servicio de sus funciones, sin que pueda hacerse uso de dicho local por personas ajenas al mismo, sin el oportuno permiso de la empresa.

**Artículo 56. Cuota sindical.**

A requerimiento del personal afiliado a los Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual del personal afiliado el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona interesada en la realización de tal operación remitirá a la empresa por escrito la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará los referidos descuentos, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

**Artículo 57. Excedencia por cargo representativo.**

Podrá solicitar la situación de excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, aquella persona en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara, dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

**Artículo 58. Crédito horario.**

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de las horas mensuales que establece el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el ejercicio de sus funciones, pudiendo acumular uno o dos miembros del Comité de Empresa las horas del conjunto de miembros del referido Comité.

**CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 59. Principios de ordenación.**

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persigue el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos del personal y de la empresa.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por el personal se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona sancionada. 5. Todas las sanciones, con independencia de su gravedad, serán comunicadas a la representación legal de los trabajadores.

**Artículo 60. Graduación de las faltas.**

1. Se consideran faltas **leves**:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia al trabajo de un día durante el periodo de un mes, con independencia del descuento que proceda en la nómina.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiese causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo, salvo que dicha embriaguez ponga en peligro a las personas, incluida la propia persona que comete la falta, o cause daños a los equipos o instalaciones de la empresa, o cause accidente de cualquier tipo, o perjudique a paciente o diente de la empresa, o dañe la imagen de la empresa, en cuyo caso se considerará muy grave.
- h) El no uso del vestuario obligatorio de forma esporádica.

2. Se consideran faltas **graves**:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días durante el periodo de un mes, con independencia del descuento que proceda en la nómina.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Agencia Tributaria o en la Seguridad Social, incluido no comunicar a la empresa datos que afecten a la situación de pluriempleo a efectos de cotización en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otra persona que trabaje en la empresa, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo, así como el acceso a los sistemas y programas informáticos de la empresa con las claves de sus compañeros, siempre que no cree un grave perjuicio para la empresa, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de prevención de riesgos laborales, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas, o se realizasen de forma habitual, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para lo que no hubiere sido autorizado o para

usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral. En el caso de que no se trate de una situación esporádica, sino de una conducta continuada, tendrá la consideración de falta muy grave.

- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al paciente, o al proceso productivo, o a la prestación del servicio, y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas, en cuyo caso será considerado como falta muy grave.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas (con independencia de que sean personal de la empresa, superiores, colaboradores, personal a cargo, pacientes, clientes o ciudadanos), dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad, incluyendo las reacciones violentas contra los objetos (a título ejemplificativo, y no exhaustivo ni enunciativo: golpes en mesas, patadas a objetos, portazos, tirar objetos, etc.).
- o) El no uso del vestuario obligatorio de forma continuada.
- p) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- q) Las derivadas del apartado 1 d) del presente artículo.

### 3. Se consideran faltas **muy graves**:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes, con independencia del descuento que proceda en la nómina.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañero o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o fuera de las mismas, que sean propiedad de la empresa, o en cualquier lugar durante el desarrollo de su actividad laboral contra propiedades de la empresa, compañeros o clientes.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente, tenga o no finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento o de los servicios mínimos en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida. El uso de maquinaria que necesite del permiso expreso de la empresa y/o cualificación obligatoria por parte del trabajador para su uso, sin disponer de ellos.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- n) La instalación de software no autorizado expresamente por la empresa en equipos electrónicos propiedad de la misma (ordenadores, servidores, portátiles, teléfonos, tablets, etc.).
- o) Estar en situación de excedencia por guarda legal o cuidado de ascendientes y trabajar en empresas u organismos, incluidos los públicos, que desarrollen la misma o similar actividad; o trabajar simultáneamente en la empresa y en empresas u organismos, incluidos los públicos, que desarrollen la misma o similar actividad.
- p) Fumar, ingerir alcohol o tomar sustancias estupefacientes en el centro de trabajo.
- q) Las derivadas de los apartados 1 d), 1 e), 1 g), 2 e), 2 f), 2 h) y 2 l) del presente artículo.

### **Artículo 61. Régimen de sanciones.**

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita, o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de quince días a dos meses, o despido disciplinario.

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

## **CAPÍTULO XII. RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES**

### **Artículo 62. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.**

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se podrá instar los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Podrán someterse a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte al personal o a la empresa, incluidas las discrepancias surgidas durante los periodos de consultas establecidos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<b>CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO HOSPITAL VIRGEN DEL MAR DE LA EMPRESA SANATORIO VIRGEN DEL MAR - CRISTÓBAL CASTILLO, S.A.</b>		
<b>TABLA SALARIAL 2022</b>		
<b>Grupo Profesional</b>	<b>Puesto de Trabajo</b>	<b>Salario Base</b>
A - Personal Directivo	Director Médico	1.576,98 €
A - Personal Directivo	Director Administrativo	1.576,98 €
A - Personal Directivo	Subdirector Médico	1.518,61 €
B - Personal Sanitario	Médico Jefe Departamento	1.496,61 €
B - Personal Sanitario	Médico Jefe de Servicio	1.416,14 €
B - Personal Sanitario	Farmacéutico	1.309,12 €
B - Personal Sanitario	Auxiliar de Farmacia	882,92 €
B - Personal Sanitario	Director/a de Enfermería	1.264,57 €
B - Personal Sanitario	Supervisor de Enfermería	1.174,05 €
B - Personal Sanitario	Enfermero/a - Matrona	1.145,44 €
B - Personal Sanitario	Fisioterapeuta	1.130,88 €
B - Personal Sanitario	Técnico Superior en Imagen para el Diagnóstico y en Radioterapia - Supervisor de Radiología	1.061,42 €
B - Personal Sanitario	Técnico Superior de Laboratorio	1.061,42 €
B - Personal Sanitario	Técnico de cuidados auxiliares de enfermería - Celador/a	882,92 €
B - Personal Sanitario	Auxiliar Sanitario Especializado	882,92 €
B - Personal Sanitario	Auxiliar Sanitario	882,92 €
B - Personal Sanitario	Auxiliar de Clínica	882,92 €
C - Personal Técnico No Sanitario	Químico	1.309,12 €
C - Personal Técnico No Sanitario	Economista	1.309,12 €
C - Personal Técnico No Sanitario	Ingeniero Técnico	1.130,88 €
D - Personal Administrativo	Jefe de Sección	1.289,16 €
D - Personal Administrativo	Jefe de Negociado	1.209,61 €
D - Personal Administrativo	Administrativo de quirófano	941,68 €
D - Personal Administrativo	Oficial Administrativo	941,68 €
D - Personal Administrativo	Técnico Documentalista de archivo	882,92 €
D - Personal Administrativo	Auxiliar Administrativo	882,92 €
F - Personal Servicios Generales	Limpiador/a	882,92 €
F - Personal Servicios Generales	Lavadero/a	882,92 €
G - Personal Oficios Varios	Técnico de mantenimiento	961,42 €
G - Personal Oficios Varios	Conductor de 1ª Especial	882,92 €
Artículo 35	Complemento puesto de trabajo	117,47 €
Artículo 36	Plus de transporte urbano (prorrataado en 12 meses)	65,32 €
Artículo 37	Gratificación extraordinaria de Navidad (30 días)	S.B. + Ant.
Artículo 37	Gratificación extraordinaria de verano (30 días)	S.B. + Ant.
Artículo 38	Gratificación de beneficios (prorrataada en 12 meses)	556,13 €
Artículo 39	Plus de servicio especial	89,06 €
Artículo 40	Nocturnidad (entre 22:00 horas y 06:00 horas)	25% S.B.
Artículo 41	Plus domingo	11,39 €
Artículo 42	Plus de festivos	20,07 €
Artículo 43	Plus compensatorio festivo especial (25 diciembre y 1 y 6 enero)	46,32 €
Artículo 47	Dietas por desplazamientos y servicios	27,94 €
Artículo 48	Ayuda escolar	37,05 €

**CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO HOSPITAL VIRGEN DEL MAR DE LA EMPRESA  
SANATORIO VIRGEN DEL MAR - CRISTÓBAL CASTILLO, S.A.**

**TABLA SALARIAL 2023**

<b>Grupo Profesional</b>	<b>Puesto de Trabajo</b>	<b>Salario Base</b>
A - Personal Directivo	Director Médico	1.624,29 €
A - Personal Directivo	Director Administrativo	1.624,29 €
A - Personal Directivo	Subdirector Médico	1.564,17 €
B - Personal Sanitario	Médico Jefe Departamento	1.541,51 €
B - Personal Sanitario	Médico Jefe de Servicio	1.458,62 €
B - Personal Sanitario	Farmacéutico	1.348,39 €
B - Personal Sanitario	Auxiliar de Farmacia	909,40 €
B - Personal Sanitario	Director/a de Enfermería	1.302,51 €
B - Personal Sanitario	Supervisor de Enfermería	1.209,27 €
B - Personal Sanitario	Enfermero/a - Matrona	1.179,81 €
B - Personal Sanitario	Fisioterapeuta	1.164,80 €
B - Personal Sanitario	Técnico Superior en Imagen para el Diagnóstico y en Radioterapia - Supervisor de Radiología	1.093,26 €
B - Personal Sanitario	Técnico Superior de Laboratorio	1.093,26 €
B - Personal Sanitario	Técnico de cuidados auxiliares de enfermería - Celador/a	909,40 €
B - Personal Sanitario	Auxiliar Sanitario Especializado	909,40 €
B - Personal Sanitario	Auxiliar Sanitario	909,40 €
B - Personal Sanitario	Auxiliar de Clínica	909,40 €
C - Personal Técnico No Sanitario	Químico	1.348,39 €
C - Personal Técnico No Sanitario	Economista	1.348,39 €
C - Personal Técnico No Sanitario	Ingeniero Técnico	1.164,80 €
D - Personal Administrativo	Jefe de Sección	1.327,83 €
D - Personal Administrativo	Jefe de Negociado	1.245,90 €
D - Personal Administrativo	Administrativo de quirófano	969,93 €
D - Personal Administrativo	Oficial Administrativo	969,93 €
D - Personal Administrativo	Técnico Documentalista de archivo	909,40 €
D - Personal Administrativo	Auxiliar Administrativo	909,40 €
F - Personal Servicios Generales	Limpiador/a	909,40 €
F - Personal Servicios Generales	Lavadero/a	909,40 €
G - Personal Oficios Varios	Técnico de mantenimiento	990,27 €
G - Personal Oficios Varios	Conductor de 1ª Especial	909,40 €
Artículo 35	Complemento puesto de trabajo	121,00 €
Artículo 36	Plus de transporte urbano (prorrateado en 12 meses)	67,28 €
Artículo 37	Gratificación extraordinaria de Navidad (30 días)	S.B. + Ant.
Artículo 37	Gratificación extraordinaria de verano (30 días)	S.B. + Ant.
Artículo 38	Gratificación de beneficios (prorrateada en 12 meses)	572,81 €
Artículo 39	Plus de servicio especial	91,74 €
Artículo 40	Nocturnidad (entre 22:00 horas y 06:00 horas)	25% S.B.
Artículo 41	Plus domingo	11,73 €
Artículo 42	Plus de festivos	20,68 €
Artículo 43	Plus compensatorio festivo especial (25 diciembre y 1 y 6 enero)	47,71 €
Artículo 47	Dietas por desplazamientos y servicios	28,78 €
Artículo 48	Ayuda escolar	38,16 €

CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO HOSPITAL VIRGEN DEL MAR DE LA EMPRESA SANATORIO VIRGEN DEL MAR - CRISTÓBAL CASTILLO, S.A.		
TABLA SALARIAL 2024		
Grupo Profesional	Puesto de Trabajo	Salario Base
A - Personal Directivo	Director Médico	1.673,02 €
A - Personal Directivo	Director Administrativo	1.673,02 €
A - Personal Directivo	Subdirector Médico	1.611,09 €
B - Personal Sanitario	Médico Jefe Departamento	1.587,75 €
B - Personal Sanitario	Médico Jefe de Servicio	1.502,38 €
B - Personal Sanitario	Farmacéutico	1.388,85 €
B - Personal Sanitario	Auxiliar de Farmacia	936,69 €
B - Personal Sanitario	Director/a de Enfermería	1.341,58 €
B - Personal Sanitario	Supervisor de Enfermería	1.245,54 €
B - Personal Sanitario	Enfermero/a - Matrona	1.215,20 €
B - Personal Sanitario	Fisioterapeuta	1.199,75 €
B - Personal Sanitario	Técnico Superior en Imagen para el Diagnóstico y en Radioterapia - Supervisor de Radiología	1.126,06 €
B - Personal Sanitario	Técnico Superior de Laboratorio	1.126,06 €
B - Personal Sanitario	Técnico de cuidados auxiliares de enfermería - Celador/a	936,69 €
B - Personal Sanitario	Auxiliar Sanitario Especializado	936,69 €
B - Personal Sanitario	Auxiliar Sanitario	936,69 €
B - Personal Sanitario	Auxiliar de Clínica	936,69 €
C - Personal Técnico No Sanitario	Químico	1.388,85 €
C - Personal Técnico No Sanitario	Economista	1.388,85 €
C - Personal Técnico No Sanitario	Ingeniero Técnico	1.199,75 €
D - Personal Administrativo	Jefe de Sección	1.367,67 €
D - Personal Administrativo	Jefe de Negociado	1.283,28 €
D - Personal Administrativo	Administrativo de quirófano	999,03 €
D - Personal Administrativo	Oficial Administrativo	999,03 €
D - Personal Administrativo	Técnico Documentalista de archivo	936,69 €
D - Personal Administrativo	Auxiliar Administrativo	936,69 €
F - Personal Servicios Generales	Limpiador/a	936,69 €
F - Personal Servicios Generales	Lavadero/a	936,69 €
G - Personal Oficinas Varios	Técnico de mantenimiento	1.019,97 €
G - Personal Oficinas Varios	Conductor de 1ª Especial	936,69 €
Artículo 35	Complemento puesto de trabajo	124,63 €
Artículo 36	Plus de transporte urbano (prorratedo en 12 meses)	69,30 €
Artículo 37	Gratificación extraordinaria de Navidad (30 días)	S.B. + Ant.
Artículo 37	Gratificación extraordinaria de verano (30 días)	S.B. + Ant.
Artículo 38	Gratificación de beneficios (prorrateda en 12 meses)	590,00 €
Artículo 39	Plus de servicio especial	94,49 €
Artículo 40	Nocturnidad (entre 22:00 horas y 06:00 horas)	25% S.B.
Artículo 41	Plus domingo	12,09 €
Artículo 42	Plus de festivos	21,30 €
Artículo 43	Plus compensatorio festivo especial (25 diciembre y 1 y 6 enero)	49,14 €
Artículo 47	Dietas por desplazamientos y servicios	29,65 €
Artículo 48	Ayuda escolar	39,31 €

CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO HOSPITAL VIRGEN DEL MAR DE LA EMPRESA SANATORIO VIRGEN DEL MAR - CRISTÓBAL CASTILLO, S.A.		
TABLA SALARIAL 2025		
Grupo Profesional	Puesto de Trabajo	Salario Base
A - Personal Directivo	Director Médico	1.723,21 €
A - Personal Directivo	Director Administrativo	1.723,21 €
A - Personal Directivo	Subdirector Médico	1.659,43 €
B - Personal Sanitario	Médico Jefe Departamento	1.635,39 €
B - Personal Sanitario	Médico Jefe de Servicio	1.547,45 €
B - Personal Sanitario	Farmacéutico	1.430,51 €
B - Personal Sanitario	Auxiliar de Farmacia	964,79 €
B - Personal Sanitario	Director/a de Enfermería	1.381,83 €
B - Personal Sanitario	Supervisor de Enfermería	1.282,91 €
B - Personal Sanitario	Enfermero/a - Matrona	1.251,66 €
B - Personal Sanitario	Fisioterapeuta	1.235,74 €
B - Personal Sanitario	Técnico Superior en Imagen para el Diagnóstico y en Radioterapia - Supervisor de Radiología	1.159,84 €
B - Personal Sanitario	Técnico Superior de Laboratorio	1.159,84 €
B - Personal Sanitario	Técnico de cuidados auxiliares de enfermería - Celador/a	964,79 €
B - Personal Sanitario	Auxiliar Sanitario Especializado	964,79 €
B - Personal Sanitario	Auxiliar Sanitario	964,79 €
B - Personal Sanitario	Auxiliar de Clínica	964,79 €
C - Personal Técnico No Sanitario	Químico	1.430,51 €
C - Personal Técnico No Sanitario	Economista	1.430,51 €
C - Personal Técnico No Sanitario	Ingeniero Técnico	1.235,74 €
D - Personal Administrativo	Jefe de Sección	1.408,70 €
D - Personal Administrativo	Jefe de Negociado	1.321,78 €
D - Personal Administrativo	Administrativo de quirófano	1.029,00 €
D - Personal Administrativo	Oficial Administrativo	1.029,00 €
D - Personal Administrativo	Técnico Documentalista de archivo	964,79 €
D - Personal Administrativo	Auxiliar Administrativo	964,79 €
F - Personal Servicios Generales	Limpiador/a	964,79 €
F - Personal Servicios Generales	Lavadero/a	964,79 €
G - Personal Oficinas Varios	Técnico de mantenimiento	1.050,57 €
G - Personal Oficinas Varios	Conductor de 1ª Especial	964,79 €
Artículo 35	Complemento puesto de trabajo	128,36 €
Artículo 36	Plus de transporte urbano (prorratedo en 12 meses)	71,38 €
Artículo 37	Gratificación extraordinaria de Navidad (30 días)	S.B. + Ant.
Artículo 37	Gratificación extraordinaria de verano (30 días)	S.B. + Ant.
Artículo 38	Gratificación de beneficios (prorrateda en 12 meses)	607,70 €
Artículo 39	Plus de servicio especial	97,32 €
Artículo 40	Nocturnidad (entre 22:00 horas y 06:00 horas)	25% S.B.
Artículo 41	Plus domingo	12,45 €
Artículo 42	Plus de festivos	21,94 €
Artículo 43	Plus compensatorio festivo especial (25 diciembre y 1 y 6 enero)	50,61 €
Artículo 47	Dietas por desplazamientos y servicios	30,54 €
Artículo 48	Ayuda escolar	40,48 €