

VIII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO POR LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y LA FUNDACIÓN HOSPITAL DE JOVE

Artículo 18º. Permisos retribuidos.

Todos los trabajadores sujetos a este Convenio tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

Veinte (20) días naturales en caso de matrimonio, acumulables al periodo de vacaciones.

Tres (3) días naturales por enfermedad grave del cónyuge o persona conviviente como tal, hijo, padres, abuelos, suegros y hermanos, para la misma provincia, y seis días naturales para distinta provincia.

Tres (3) días naturales por fallecimiento del cónyuge o persona conviviente como tal, hijos, padres, abuelos, suegros y hermanos, para la misma provincia, y seis días naturales para distinta provincia.

Dos (2) días naturales por fallecimiento de otros parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer al efecto un desplazamiento a distinta provincia, el plazo será de cuatro días.

Dos (2) días naturales por fallecimiento de tíos, nieto y cuñados, para la misma provincia, y cuatro días naturales para distinta provincia.

Un (1) día natural por intervención quirúrgica del cónyuge o persona conviviente como tal, padre, madre e hijos.

Tres (3) días naturales por nacimiento de hijo.

Un (1) día natural por matrimonio de hijos, hermanos o padres del trabajador.

Un (1) día natural por traslado de domicilio.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable.

Hasta un máximo de siete (7) días retribuidos al año para la celebración de congresos, mesas redondas y cursillos que se desprendan de la actividad profesional del trabajador, siempre que se estime conveniente por la Dirección del Centro y queden cubiertas las necesidades del servicio.

El tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de enseñanza.

El tiempo estrictamente necesario para asistir a consulta médica, previa notificación y posterior justificación.

La ausencia de un día por enfermedad precisará justificante expedido por Facultativo Médico de los servicios sanitarios de la Seguridad Social que le hubieran atendido. En cuanto a la obligación de avisar de la falta al trabajo, deberá cumplirse antes del transcurso de medio hora desde el comienzo de la jornada.

Citación de Juzgados: para que la ausencia con motivo de la comparecencia como testigo en procedimientos judiciales o de prácticas de diligencia se considere justificada, se requerirá ineludiblemente la presentación previa de la citación del Juzgado o tribunal, y acreditación posterior del tiempo de permanencia en sus dependencias.

El disfrute de los permisos señalados comenzará en el mismo día de producirse la causa que los motiva, siempre que no se haya superado el 50% de la jornada laboral y que el trabajador abandone el puesto de trabajo.

Dichos permisos, de coincidir más de uno en el mismo período, no serán acumulables pudiendo optarse por el de mayor duración.

CAPITULO VII

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 19º. Excedencias y suspensiones del contrato de trabajo.

1. Excedencias voluntarias.

Todo trabajador con antigüedad en la Empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, no siendo ésta inferior a un año ni superior a tres.

El tiempo que dure la situación de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

La solicitud de reincorporación deberá efectuarse con un mes de antelación.

Si el trabajador no solicitase el reingreso antes de la terminación de la excedencia y en el término señalado, perderá su derecho preferente a ocupar la vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en

la Empresa, extinguiéndose así todos los derechos y obligaciones dimanantes del contrato de trabajo.

El derecho preferente a la reincorporación sólo cederá ante el de otro trabajador de igual o similar categoría a la suya, afectado por expediente de regulación de empleo con extinción del contrato, posterior a la fecha de inicio de la excedencia y anterior a la fecha de solicitud de la incorporación.

Disfrutado ya por el trabajador un periodo de excedencia, no podrá ejercitar nuevamente el derecho a otro, si no han transcurrido como mínimo cuatro años a contar de la fecha de terminación del periodo de excedencia anteriormente disfrutado.

Los plazos de solicitud se acomodarán a los establecidos para el cese voluntario del trabajador.

2. Excedencias por maternidad, paternidad y adopción.

Por causa de la atención de hijos, naturales o adoptivos, los trabajadores tienen derecho a un período de excedencia no superior a tres años a contar desde la fecha del nacimiento de aquéllos.

Los sucesivos hijos darán derechos a nuevos períodos de excedencia, que pondrán fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

Durante el primer año, y a partir del inicio de la situación de excedencia por esta causa, el excedente tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que este tiempo le sea computado a efectos de antigüedad.

Finalizado este primer período y hasta la conclusión de la situación, ésta se rige por las normas comunes precedentes de la excedencia voluntaria, manteniéndose en consecuencia el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría y grupo profesional que hubiera o se produjeran en la Empresa.

3. Suspensión del contrato por maternidad y adopción de menores.

La suspensión en el supuesto de parto tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre

que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el caso de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Todo ello de acuerdo con lo establecido en la Ley 3/1989, de 3 de marzo.

Artículo 20º. Permisos sin sueldo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por mutuo acuerdo de trabajador y empresa, con derecho a la conservación del puesto de trabajo y al reingreso una vez venza el término pactado, cualquiera que sea el tiempo convenido, que ha de ser cierto.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, el tiempo de la misma se considerará de servicio a efectos del devengo del complemento retribuido por antigüedad y para cualesquiera otros derechos dimanantes de la permanencia en la prestación de servicios, y el trabajador no podrá durante su vigencia efectuar prestación laboral por cuenta ajena o profesional por cuenta propia en actividades de hospitalización, consulta y asistencia médica y análisis clínicos, salvo autorización expresa de la Dirección del Hospital en respuesta a petición motivada del interesado.

La no reincorporación del trabajador sin previo aviso y causa justificada, a la conclusión del período de suspensión convenido, determinará la extinción del contrato por dimisión del ausente y el cese del sustituto que interinamente hubiera ocupado el puesto de trabajo o compensando la necesidad personal.