



CONVENIO COLECTIVO PARA CLÍNICAS Y SANATORIOS PRIVADOS DE MÁLAGA

Capítulo I Régimen general

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente convenio se aplicará a las empresas que desarrollan la actividad de Clínicas de Hospitalización, Sanatorios Privados y Hospitales de Día, con la sola excepción de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social.

Artículo 2. Ámbito Territorial

El presente convenio es de ámbito provincial, abarcando la provincia de Málaga; quedan incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el ámbito funcional y que se encuentren emplazados en la referida provincia.

Artículo 3. Ámbito Personal

Quedan comprendidos dentro de este convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas referidas.

Artículo 4. Vigencia

Cualquiera que fuera la fecha de publicación del texto del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia, la vigencia del mismo se iniciará el día 1 de enero de 2006 y concluirá el 31 de diciembre de 2010.

En caso de no ser denunciado por alguna de las partes, con un mínimo de dos meses de antelación al término de su vigencia, se prorrogará por años naturales, incrementándose todos los conceptos económicos con el IPC del año inmediatamente anterior.

En todo caso el Convenio Colectivo seguirá vigente en todo su articulado en tanto no sea sustituido por otro.

Artículo 5. Preeminencia

En todos los convenios colectivos que se pacten de ámbito inferior al presente, serán obligatorias y mínimas las condiciones que en el mismo se disponen, no pudiendo modificarse ninguno de sus artículos, como no sea para mejorar su contenido.

Artículo 6. Articulación De La Negociación En Ámbitos Inferiores





Mediante este convenio pretenden las partes, ordenar la negociación de los convenios de ámbito inferior, por lo que lo pactado en el presente, tiene las siguientes peculiaridades:

1. Aquellas materias cuya regulación se considere cerrada y completada en este convenio no podrán ser modificadas salvo para mejorarse.
2. Aquellas materias cuyo desarrollo y concreción se remita a los convenios de ámbito inferior, estos los desarrollarán respetando las líneas maestras que se fijan en el presente.
3. Las materias que no son objeto de negociación en este convenio, se podrán negociar con absoluta libertad en los convenios de ámbito inferior.

Artículo 7. Sustituciones

Todo el personal que sea contratado por las empresas para reemplazar a los trabajadores de las mismas, en caso de enfermedad, vacaciones, o cualquier otra circunstancia, tendrá los derechos que se deriven de este convenio.

El complemento de puesto de trabajo que perciba el trabajador sustituido le será abonado al trabajador que ocupe ese puesto.

Artículo 8. Condiciones Más Beneficiosas

Siempre con carácter personal las empresas, se obligan a respetar las condiciones particulares que con carácter global y cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”, y que no serán absorbidas ni compensadas en futuras negociaciones.

Capítulo II Organización del trabajo, clasificación profesional y funciones del personal

Artículo 9. Organización Del Trabajo

1. Sin perjuicio de que la organización del trabajo sea potestad de la empresa, esta deberá respetar siempre la categoría profesional y las funciones de cada uno de los trabajadores que desempeñen los puestos de trabajo. En cualquier caso, la empresa informará de los cambios que proponga en materia de Organización del Trabajo, a los/as representantes del personal, siempre antes de adoptar la decisión del cambio.
2. Es responsabilidad de la empresa, poner a disposición del personal, todo el material necesario para el desarrollo normal del trabajo.
3. Cuando la empresa o los representantes del personal declaren la reconversión profesional originada por motivos económicos, tecnológicos, organizativos o de



producción y autorizada por la autoridad laboral o por quien correspondan de acuerdo con la legislación vigente, el personal afectado tendrá la obligación de asistir a los cursos que con este fin se convoquen. En ambos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

Artículo 10. Clasificación Del Personal

El personal afectado por el presente convenio, se clasificará, atendiendo a las funciones que realiza según el anexo I.

Artículo 11. Funciones Del Personal

El personal relacionado en la clasificación que se especifica en el anexo I, tendrá las funciones que se describen en el anexo II.

Capítulo III Contratación, ingreso, plantillas y promoción profesional

Artículo 12. Contrato De Trabajo

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, la empresa podrá celebrar contratos de duración determinada:

1) Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinado. Dicho concepto supone un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se pueda concretar en el tiempo o en el espacio, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate.

2) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigiesen, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración del contrato será de doce meses, como máximo, dentro de un periodo de dieciocho meses. Se establece una indemnización, a la finalización del contrato, de nueve días por año de trabajo, prorrateándose esta en los periodos inferiores.

Sin que suponga renuncia a los apartados de este artículo, que mejora la legislación anterior, todos aquellos apartados que contravengan la legislación aplicable, no tendrán valor alguno.

3) Cuando se trata de sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Asimismo la empresa podrá celebrar contratos de trabajo de duración determinada para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores desempleados.

La empresa podrá celebrar contrato de trabajo en prácticas a quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- 1) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- 2) La duración del contrato, no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Asimismo la retribución del trabajador en prácticas no se verá mermada, en ningún caso, respecto de un trabajador de la misma categoría.
- 3) Si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa, el tiempo de duración de esta se deducirá del periodo de prueba, computándose a efectos de antigüedad.

La empresa podrá celebrar contratos para la formación que tendrá por objeto la adquisición de la formación teórico y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

- 1) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.
- 2) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos años.
- 3) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- 4) La retribución será la consignada en el anexo III.

En caso de que la empresa opte por la contratación a tiempo parcial, lo hará ateniéndose a las siguientes reglas:

- 1) Todos los contratos que se realicen bajo esta modalidad, tendrán la prestación efectiva que las partes acuerden, con independencia de que las empresas se obligan a cotizar a la Seguridad Social por las cuantías que legalmente se establezcan en cada momento, para que el trabajador tenga derecho a las prestaciones.

2) Los trabajadores contratados bajo esta modalidad, no podrán realizar horas extraordinarias.

3) Los trabajadores con contratos a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos y condiciones que las de los trabajadores a tiempo completo. Estas condiciones se determinarán proporcionalmente solo cuando deriven de la duración del trabajo o nivel de ingresos.

Con independencia de lo aquí convenido, si a nivel estatal se promulgara normas sobre contratación, bien por ley, decreto-ley, decreto o norma de inferior rango, que llegara a colisionar con lo que aquí se pacta, tendrían las normas estatales preeminencia sobre las contenidas en este convenio.

Artículo 13. Periodo De Prueba

El periodo de prueba queda fijado en seis meses para los técnicos titulados y en un mes para los demás trabajadores, incluidos los no cualificados, siempre que en ambos casos no suponga más de la mitad de la duración del contrato.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y 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 del trabajador en la empresa.

Artículo 14. Plantillas

Todas las empresas, en atención a su estructura y a sus necesidades asistenciales y productivas, deberán tener fijada una plantilla de los puestos de trabajo necesarios para el desarrollo de su actividad.

Dicha plantilla deberá estar integrada al menos en un ochenta por ciento de la totalidad de trabajadores sujetos a contratación laboral por trabajadores fijos. A los efectos del cómputo de la plantilla, no se tendrán en cuenta los trabajadores vinculados a la empresa por contratos de prácticas ni de interinidad o sustitución, donde sí se computará a la persona sustituida.

Las empresas informarán sobre la fijación de las plantillas y sus modificaciones a los/as representantes del personal, debiéndose respetar en todo caso la previsión contenida en el párrafo anterior.

En todo caso las empresas en caso de jubilación, despido, excedencia, u otras

circunstancias que dejen sin ocupar un puesto de trabajo, obligatoriamente deberán sustituir al trabajador con un contrato por tiempo indefinido fijo, no necesariamente en la categoría de procedencia pero sí sobre el volumen total de la plantilla.

Cuando los/as representantes de personal lo soliciten, el empresario/ a facilitará, como máximo una vez al año, un escalafón general del personal de la empresa, debiendo figurar en el mismo el nombre y apellidos del trabajador o de la trabajadora, fecha de ingreso en la empresa, categoría profesional a la que está adscrito y fecha, si la hay, de vencimiento o aumento de antigüedad, que se determinará por años naturales.

Los centros de trabajo de nueva creación tendrán un plazo de dos años desde la apertura del centro de trabajo para estar integrada al menos en un cincuenta por ciento de trabajadores fijos, un año más para tener el sesenta y cinco por ciento y un año más para alcanzar el ochenta por ciento. A estos efectos, tendrán la misma consideración de centros de trabajo de nueva creación la ampliación de centros de trabajo ya existentes o la creación de nuevos departamentos o servicios que impliquen la necesidad de solicitar autorización de funcionamiento. En estos casos, los porcentajes progresivos señalados en este párrafo se aplicarán exclusivamente sobre el incremento de plantilla producido como consecuencia de dicha ampliación o creación de departamento.

Artículo 15. Promoción Interna

Todas las vacantes que se produzcan en la empresa se cubrirán en primer lugar mediante el sistema de ascensos de acuerdo con los siguientes criterios:

1) Las vacantes que se produzcan en categorías superiores se cubrirán mediante concurso por el personal de la categoría inferior dentro del grupo profesional a que pertenezca, valorándose como méritos la antigüedad y/o realización de cursos de especialización.

2) El Comité de Empresa o los/as Delegados/as de Personal deberán participar en el concurso para cubrir las vacantes por ascensos, tanto en el proceso de valoración de méritos y pruebas como en la calificación de las mismas.

Artículo 16. Trabajos De Superior Categoría

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año y de ocho durante dos años, se reclasificará profesionalmente en el puesto que haya desempeñado.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia

retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 17. Trabajos De Inferior Categoría

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo siempre al Comité de Empresa.

Capítulo IV Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 18. Movilidad Funcional

La movilidad funcional en el seno de las empresas, se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, siempre que la organización de la actividad así lo aconseje; no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional correspondiente, según se expresa en el anexo I.

Artículo 19. Movilidad Geográfica

Se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Extinción Del Contrato

Se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Suspensión Del Contrato Por Causas Tecnológicas, Económicas, Organizativas, De Producción O Derivadas De Fuerza Mayor

Se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V Jornada laboral, licencias y excedencias

Artículo 22. Jornada

La duración de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

La jornada será preferentemente continuada, salvo que por razones de servicio tenga que ser partida. Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una duración como mínimo de una hora, y en ningún caso la jornada partida podrá fraccionarse en más de dos periodos durante un mismo día. En los supuestos de jornada continuada se establecerá un periodo de descanso de quince minutos, tiempo que se considerará como de trabajo efectivo.

Con independencia de lo anterior la jornada máxima anual será de 1.800 h (48 semanas –se excluyen vacaciones– por 40 horas, a las que se le deducen los 14 días de fiesta, y un día de asuntos propios, por 8 horas diarias).

En ningún caso se podrán realizar más de diez horas ordinarias de trabajo efectivo para el turno nocturno siempre que se descanse al día siguiente; y de nueve horas para el turno diurno. En todo caso entre una jornada de trabajo y la siguiente, deberá mediar, un tiempo igual o superior a 12 horas.

Las empresas de acuerdo con los y las representantes del personal, elaborarán antes del 31 de marzo de cada año, el calendario laboral en el que figurará –al menos– el cuadro horario y descanso semanal, las fechas de disfrute de vacaciones y días festivos de cada trabajador y de cada trabajadora. A cada uno de ellos y a cada una de ellas, se les entregará por escrito la fecha de su disfrute.

Artículo 23. Jornada Especial

Los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo podrán reducir su jornada de trabajo al 50%, siempre que haya mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y la empresa estará obligada a contratar a otro trabajador que esté “en situación de paro” el contrato se hará a tiempo parcial con el fin de cubrir el otro 50% de la jornada.

El trabajador que solicite la reducción de la jornada deberá hacerlo por un tiempo mínimo de 1 año.

Artículo 24. Horarios Y Turnos

A los efectos de establecer los correspondientes horarios y turnos de trabajo, se considerará servicios nocturnos, todos los realizados durante el periodo de tiempo comprendido entre las veintidós horas de un día y los ocho horas del siguiente:

1. Horarios: Las empresas afectadas por el presente convenio, deberán elaborar el correspondiente horario laboral previo informe del Comité de Empresa y, en su defecto, de los delegados/ as sindicales.
2. Turnos: La responsabilidad de organizar los turnos de trabajo, recae en la empresa, previa negociación con los y las representantes del personal. Una vez establecidos los turnos, se harán públicos para el conocimiento del personal de nuevo acceso.

Para establecer cambios en la organización de turnos, que afecta al personal, será requisito indispensable la voluntariedad del trabajador o trabajadora, salvo causas de fuerza mayor, para lo que se dispone que el aviso sea formalizado, al menos, con veinticuatro horas de antelación.

Artículo 25. Horas Extraordinarias

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias que se realicen serán distribuidas equitativamente dentro de la misma categoría profesional, entre todo el personal que solicite realizarlas.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta, circunstancias de carácter coyuntural o estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba mencionados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas a realizar.

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Artículo 26. Licencias

Se concederá permiso retribuido, previo aviso y justificación por parte del trabajador por las siguientes causas:

- a) En caso de matrimonio del solicitante, quince días naturales.

Esta licencia será igualmente aplicable en los casos de inscripción de parejas de hecho. En caso de ulterior matrimonio de pareja de hecho que haya disfrutado de dicha licencia, no se tendrá derecho a esta de nuevo. Se velará porque no haya



abuso de derecho de esta licencia.

b) Por nacimiento de hijo o su adopción: tres días naturales. En caso de que sea necesario desplazamiento fuera de la provincia, cinco días naturales.

c) Por accidente o enfermedad graves, u hospitalización, de cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, tres días naturales. En los casos de segundo grado de afinidad se estará a lo previsto en el Estatuto. A los efectos de este artículo, se entiende por accidente o enfermedad graves aquellos que entrañen un riesgo vital con correlación temporal con los días de licencia. Cuando la enfermedad grave a que se hace referencia en este apartado requiera más de siete días de hospitalización, el permiso anterior se elevará a cuatro días naturales, exclusivamente cuando se trate de grado de consanguinidad no de afinidad.

En el supuesto de parejas de hecho deberá acreditarse tal situación mediante la presentación de certificado expedido por el Ayuntamiento donde radique el domicilio habitual y que acredite que la convivencia existe ininterrumpidamente al menos desde el año anterior a la fecha del hecho causante.

En los casos de hospitalización, no se considerarán incluidas las operaciones por motivos estéticos.

Por otro lado, cuando la intervención quirúrgica se realice en hospital de día, corresponderá al trabajador el día de la intervención.

Si la misma deriva en ingreso hospitalario, será aplicable lo recogido al efecto.

d) Por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, padre, madre, hijos, hermanos, abuelos o nietos, tres días naturales. En el supuesto de que este caso implique desplazamiento fuera de la provincia el permiso será de cinco días naturales.

e) Cuando el fallecimiento afecte a parientes hasta el segundo grado de afinidad, excluido el supuesto del párrafo anterior, dos días naturales. Cuando por los motivos antes señalados, el trabajador deba hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el permiso se ampliará a cuatro días.

f) Por el tiempo indispensable para acompañar a los hijos menores de once años y a las personas dependientes hasta primer grado de consanguinidad o cónyuges a asistencia sanitaria urgente.

g) Por traslado del domicilio habitual, un día natural.

h) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.





- i) Un día por matrimonio de hijos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.
- j) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como preferencia a elegir turno de trabajo, si existen, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- k) A la adaptación de la jornada normal de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno, con reserva del puesto de trabajo.
- l) Un día para asuntos propios, que deberá solicitar el trabajador con 72 horas de antelación y ser concedido de común acuerdo con la empresa.
- m) Para la realización de trámites de adopción, el trabajador tendrá derecho a cinco días de licencia por cada hijo adoptado, permiso que podrá utilizar de una sola vez o de forma fraccionada.

Artículo 27. Lactancia Y Maternidad

Toda mujer en estado de gestación tendrá derecho a dieciséis semanas de suspensión de contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en la Ley 4/1995, con independencia de que se estará, en lo que corresponda, además con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Durante los nueve meses siguientes al nacimiento, la madre o el padre podrán ausentarse por una hora diaria del trabajo para atender al cuidado de su hijo menor de nueve meses. Dicha hora de ausencia podrá ser la primera o la última de su jornada diaria, siempre que así lo solicite expresamente la interesada o el interesado.

Cuando el derecho al disfrute de las vacaciones coincida con el permiso de maternidad, o adopción, estas serán disfrutadas una vez finalizado dicho permiso. Si dicho periodo de vacaciones no coincide con el permiso de maternidad, la trabajadora, preavisándolo con un mes antelación, tiene derecho a sustituir su periodo prefijado de vacaciones para disfrutarlo una vez finalizado el permiso de maternidad.

La madre tiene derecho, previa comunicación a la empresa con quince días de antelación, a acumular en su totalidad el tiempo de lactancia para ser utilizadas de una sola vez y de forma ininterrumpida, a la terminación del permiso de maternidad y, eventualmente, del periodo de vacaciones conforme al párrafo anterior, antes de su reincorporación a su jornada ordinaria. En consecuencia, se reconoce el derecho de la trabajadora madre hasta que su hijo tenga nueve meses de edad, a optar por causa de lactancia entre ausentarse una hora al trabajo (que podrá dividir en dos fracciones), reducir una hora su jornada ordinaria o acumular de una sola vez todas las horas de lactancia.



Artículo 28. Vacaciones. Festivos

1. Las vacaciones anuales serán obligatoriamente disfrutadas por todo el personal. Su duración será de treinta días naturales, siendo retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada normal en los tres meses anteriores al disfrute de las mismas.

El inicio de las vacaciones de un trabajador no podrá coincidir con su día de descanso semanal. Si así ocurriere, se considerará que el periodo de vacaciones comienza el día natural siguiente. Terminado el periodo vacacional, el trabajador se incorporará al turno que le corresponda y en las condiciones de descanso aplicable al mismo.

El personal en baja por incapacidad transitoria, con independencia de la causa motivadora, disfrutará de la totalidad de las vacaciones durante el año a que correspondan.

Las vacaciones serán rotativas en los meses de julio, agosto y septiembre, no existiendo preferencia alguna por antigüedad.

El disfrute de las vacaciones será preferentemente de forma ininterrumpida, aunque se podrá fraccionar en dos periodos máximo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, en su redacción del actual vigente, en los siguientes supuestos:

- a. A solicitud del trabajador, cuando este acredite la necesidad del fraccionamiento por tener que concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional, habiendo cursado con regularidad los estudios conducentes a dicho título.
- b. En casos excepcionales, bien por necesidad del servicio, bien por precisar el trabajador el reiterado fraccionamiento por causas diferentes a los descritos en el apartado anterior.

La empresa deberá establecer los turnos de vacaciones en el primer trimestre de cada año, teniendo que ser consensuados con el Comité de Empresa o delegado/s de personal.

2. Los trabajadores que en cada fecha señalada para el disfrute de sus vacaciones no hubiera cumplido un año de antigüedad en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicio en la misma, computándose por meses las fracciones inferiores a este periodo.

3. Con independencia de los treinta días naturales de vacaciones, los trabajadores disfrutarán de los catorce días festivos que figuren como tales en el calendario laboral de las empresas, de tal manera que, si alguno de los días festivos referidos coincide con el periodo vacaciones, el trabajador afectado por dicha

circunstancia acumulará un día natural por cada día festivo coincidente con el disfrute de sus vacaciones.

Artículo 29. Excedencias

Los trabajadores tendrán derecho a la excedencia voluntaria en los siguientes casos:

a. Los que, teniendo al menos un año de antigüedad en la empresa, simplemente la soliciten por un plazo no inferior a un año ni superior a seis, no pudiendo tales trabajadores solicitar una nueva excedencia al amparo de este epígrafe, hasta transcurridos cuatro años desde la reincorporación al servicio activo.

Carecerán de este derecho a los trabajadores que durante el periodo de excedencia trabajen en otra empresa dentro del ámbito de aplicación del presente convenio. En caso de que ello se produzca, se perderá por dicho trabajador el derecho recogido en el último párrafo de este artículo, salvo que la excedencia hubiera sido solicitada por el trabajador antes de la fecha de publicación del presente convenio del periodo 2006- 2010 en el Boletín Oficial de la Provincia.

b. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Igualmente, los trabajadores podrán solicitar excedencia por duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, en cuyo caso no será computable a efectos de antigüedad el periodo de excedencia disfrutado por este motivo que exceda de un año. Todo ello en los términos y con las limitaciones del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores en especial cuando dos o más trabajadores de la misma empresa puedan acogerse a este derecho por el mismo familiar inválido.

Con carácter supletorio a todo lo expuesto, se estará a lo que dispone a este respecto el citado artículo 46 del Estatuto de los

Trabajadores y la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

c. Los trabajadores que ejerzan sus funciones sindicales en el ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio del cargo, siempre que se reincorporen no más tarde de un mes de la finalización del mandato.

d. Los trabajadores, por motivos de formación y especialización relacionados con el trabajo en la empresa. Este derecho sólo podrá ser ejercitado con aprobación

de la empresa y en función de su integración en un programa de formación y especialización del personal.

Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria tendrán derecho a reserva de plaza con reingreso automático durante el primer

año de la misma, a excepción de la que se establece en el punto d) que será toda la duración del periodo de formación establecido "a priori" siempre que solicite su reincorporación con, al menos, un mes de antelación.

Transcurrido ese periodo de un año, la reserva vendrá referida a la primera vacante de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Capítulo VI Conceptos salariales

Artículo 30. Retribuciones

Todas las retribuciones salariales y extrasalariales constarán en el correspondiente recibo mensual de salarios. Las cuantías de las mismas son las que específicamente se recogen en el texto del convenio y tablas salariales adjuntas.

Artículo 31. Sueldo Base

El sueldo base de este convenio, es el que se establece para cada categoría en el anexo correspondiente, que equivalen para 2006 incrementar sobre el sueldo base de 2005 el cuatro coma siete por ciento (4,7%), excepto para determinadas categorías profesionales, que se incrementa adicionalmente a ese 4,7%, un 2%, un 1% y un 0,5% para las categorías que se describen en la disposición final de este convenio.

Artículo 32. Plus Convenio

El plus convenio es el que se establece para cada categoría en el anexo correspondiente, que equivale para 2006 incrementar sobre el plus convenio de 2005 el cuatro coma siete por ciento (4,7%).

Artículo 33. Premio De Antigüedad

1. El premio de antigüedad queda fijado en los siguientes valores, iguales para todas las categorías:

- 10% sobre el salario base, a los 5 años de antigüedad.
- 15% sobre el salario base, a los 10 años de antigüedad.

- 20% sobre el salario base, a los 15 años de antigüedad.
- 25% sobre el salario base, a los 20 años de antigüedad.
- 30% sobre el salario base, a los 25 años de antigüedad.

2. Los anteriores porcentajes no son acumulables. Para el cómputo del premio de antigüedad se tendrá en cuenta la fecha inicial del ingreso.

Artículo 34. Plus De Responsabilidad Familiar

Sin perjuicio de otros conceptos salariales o extrasalariales que los trabajadores de las empresas afectados por este convenio perciban, se establece este plus en la cuantía de 30,96 euros mensuales para todos los trabajadores que tengan familiares a su cargo, reconocidos por el organismo competente, o no estando reconocido, no tenga renta de capital o trabajo superior al 50% del salario mínimo interprofesional.

Si el familiar al cargo del trabajador es un hijo de este, dejará de computarse dicho hijo cuando tenga ingresos superiores a los mencionados o bien en todo caso cuando alcance los 25 años de edad, salvo casos de minusvalía.

Los trabajadores afectados por este convenio que tengan un segundo hijo a su cargo, percibirán este plus en cuantía doble, es decir, en la suma de 61,92 euros. Por la existencia de más hijos o más familiares a su cargo no se incrementará este plus.

Los trabajadores tienen que justificar el derecho a ese plus siempre que sean requerido para la empresa, debiendo justificarlo en el plazo de 30 días desde que sean requeridos al efecto y perdiendo el derecho al plus si no atienden el requerimiento empresarial. En todo caso, deberán justificarlo en la empresa antes del 31 de diciembre de cada año.

Artículo 35. Pagas Extraordinarias

1. El personal al que es de aplicación este convenio, percibirá las siguientes pagas extraordinarias, con expresión del número de días que integran cada una de ellas, conceptos que las componen y fechas de sus respectivos abonos:

a) Paga de junio. Treinta días del salario de convenio, calculándose su importe sobre el sueldo o salario que actualmente perciba el trabajador, más los aumentos por antigüedad y todos los pluses de convenio (salvo el plus de transporte, conforme al artículo 37 del presente convenio), al mes anterior a dicha fecha. Se abonará la víspera de la festividad de San Juan.

b) Paga de Navidad. Treinta días del salario de convenio, calculándose su importe



sobre el sueldo o salario que actualmente perciba el trabajador, más los aumentos por antigüedad y todos los pluses de convenio (salvo el plus de transporte, conforme al artículo 37 del presente convenio), al mes anterior a dicha fecha. Se abonará el día 20 de diciembre.

c) Gratificación de beneficios. Se fija en 15 días de salario, antigüedad y pluses de convenio (salvo el plus de transporte, conforme al artículo 37 del presente convenio). Esta paga se abonará el 15 de marzo de cada año.

d) Gratificación extra festividad. Se fija en quince días de salario, antigüedad y pluses de convenio (salvo el plus de transporte, conforme al artículo 37 del presente convenio). Esta paga se abonará con motivo de la Festividad de Ntra. Sra. de la Victoria, el día 8 de septiembre de cada año.

Al personal que ingrese o cese en la empresa durante el transcurso del año, se le abonará las pagas que anteceden, prorrateando sus importes en razón al tiempo de servicio.

2. Devengos de dichas pagas. Salvo que a la fecha de entrada en vigor de este convenio se vayan aplicando en cada empresa otros periodos de devengo de dichas pagas extraordinarias, con carácter general dicho devengo será el siguiente:

a) Paga de junio. Se devenga por el periodo 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en que se abona.

b) Paga de Navidad. Se devenga por el periodo 1 de enero al 31 de diciembre del año en que se abona.

c) Gratificación de beneficios. Se devenga por el periodo 1 de enero al 31 de diciembre del año natural anterior en que se abona.

d) Gratificación extra festividad. Se devenga por el periodo 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año en que se abona.

Artículo 36. Plus De Especialidad, Contagio, Peligrosidad Y Penosidad

En razón a la mayor especialidad, penosidad, peligrosidad y contagio, se establece un complemento retributivo en favor de los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos: Quirófano, radioterapia, radiodiagnóstico (incluido RMN), medicina nuclear, laboratorio de análisis, unidades de cuidados intensivos, salas de enfermedades de la piel, lavanderías de entidades sanitarias que admitan enfermos tuberculosos y enfermos de la piel, salas de psiquiatría, servicios especialmente dedicados al tratamiento de pacientes infecciosos y servicios de hemodiálisis en clínicas que admitan expresamente enfermos infectocontagiosos.





En consecuencia, y respecto de este último departamento de hemodiálisis, en las clínicas que admitan expresamente enfermos infectocontagiosos, este plus se aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios dentro de todas las salas de hemodiálisis de dichas clínicas, trabajen o no con enfermos infectocontagiosos.

La cuantía del complemento salarial será del quince por ciento del salario base del convenio, excepto para los trabajadores en salas psiquiátricas, que será del veinte por ciento.

Para obtener derecho al percibo de este complemento será preciso que la dedicación del trabajador al puesto de trabajo tenga carácter exclusivo o preferente, en forma habitual y continuada.

Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual y continuado, solo se percibirá el plus a razón de los días en que se desempeñe labores en dichos puestos de trabajo, y cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo durante la jornada.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el trabajador desempeñe efectivamente la plaza o puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el trabajador que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no incluido en las secciones o departamentos señalados.

Solamente se tendrá derecho al percibo de este complemento por una de las circunstancias previstas, excluyéndose la posibilidad por los otros supuestos y siendo preciso que la dedicación sea continuada. A estos efectos se considera como tal la dedicación de las actividades en un horario superior a la media jornada.

Artículo 37. Plus De Transporte

En concepto de plus de transporte se abonará por las empresas a cada uno de sus trabajadores la cantidad mensual de 79,32 euros, que se hace figurar en la tabla salarial.

Este plus se devengará por todos los días efectivamente trabajados.

En caso de accidente laboral o maternidad se abonará desde el primer día. Sin embargo, en el supuesto de enfermedad o accidente extra laboral que requiera, en ambos supuestos, intervención quirúrgica, este plus se devengará a partir del día 23, y siguientes, en que se produzca la baja, más con un máximo de 180 días.

En cualquier otro supuesto no se devengará plus de transporte.



Este plus no se tendrá en cuenta para el cálculo de las gratificaciones extraordinarias, aunque se abonará durante el periodo de vacaciones.

Como quiera que el plus de transporte carece de la consideración legal de salario, la cuantía del mismo no cotizará a la Seguridad Social por así disponerlo el apartado a), del núm. uno, del artículo 109, del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Decreto Ley 1/1994, de 20 de junio.

Artículo 38. Plus De Idiomas

Las personas que independientemente de su categoría profesional se contraten expresamente para utilizar un idioma diferentes al castellano o español y que considere la empresa como necesario, previa comprobación del conocimiento del mismo, percibirán un aumento del 10% sobre el salario base.

Si se contratan además para la utilización de un segundo o ulterior idioma tendrán derecho a un aumento adicional del 3% sobre el salario base, en las mismas condiciones del párrafo anterior. Ulteriores idiomas no dan derecho a incrementar progresivamente este plus adicional.

Artículo 39. Nocturnidad

A los trabajadores en régimen de turnos rotatorios o adscritos a turnos nocturnos (excepto en los casos de adscripción voluntaria), se les abonará en concepto de nocturnidad el 25% del salario base por cada hora trabajada entre las 22:00 horas y las 8:00 horas.

Para los casos de adscripción voluntaria en turnos fijos nocturnos, este plus consistirá en 57,12 euros, con independencia de su categoría profesional.

Artículo 40. Dietas Por Desplazamiento

Todos los trabajadores que por necesidad y por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones diferentes de aquella en que radique el centro de trabajo, disfrutarán de las siguientes dietas:

- 1) 14,30 euros por cada comida que se vean obligados a hacer (almuerzo o cena).
- 2) 23,82 euros si deben pasar la noche fuera de su localidad de residencia.

Artículo 41. Complemento De Conductores

Los conductores de ambulancias o dedicados al transporte de gases, percibirán un complemento equivalente al 10% de su salario base.

Artículo 42. Abono De Salarios

Se realizará el último día laborable de cada mes, con entrega de comprobante.

Artículo 43. Finiquitos

Antes de proceder a la firma de un recibo de finiquito, el trabajador o la trabajadora afectado/a, deberá acudir a la central sindical a la que esté afiliado, o al asesor laboral o sindicato de su confianza caso de no estar afiliado, con la finalidad de que verifiquen los cálculos de la liquidación, extremo necesario antes de proceder a su firma, teniendo en cuenta el carácter que legalmente tiene esa liquidación que finiquita la relación laboral y todas sus consecuencias o derivaciones patrimoniales.

Capítulo VII Faltas y sanciones

Artículo 44. Plazos De Prescripción

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

Artículo 45. Procedimiento

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Si como consecuencia de la acumulación de faltas leves, una falta leve llegue a alcanzar -por su número- una infracción grave, cometida esa última falta leve, deberá ser comunicada para su conocimiento al Comité de Empresa o al representante de los trabajadores o trabajadoras en unión de las faltas leves anteriores para su estudio dado que podría constituir falta grave.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al Comité de Empresa o al representante de los trabajadores o trabajadoras.

Artículo 46. Tipificación De Faltas

A efectos laborales, se entiende por faltas toda acción y omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente capítulo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

La enumeración de las faltas, que se explicitan en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no limitativa, estando en lo no previsto a lo que en cada

caso disponga la legislación laboral vigente, así como la jurisprudencia.

1. SERÁN CONSIDERADAS FALTAS LEVES LAS SIGUIENTES

a) De una a tres faltas de puntualidad, que no exceda de veinte minutos, en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso sería constitutiva por sí sola de falta grave.

b) No comunicar con antelación una ausencia justificada al trabajo, o en todo caso, dentro del plazo de las veinticuatro horas siguientes.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, los clientes, los compañeros de trabajo o los médicos colaboradores, no deba ser considerada grave o muy grave.

d) No comunicar con la debida diligencia, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y/ o instituciones de previsión social.

e) Negligencia leve en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

2. SERÁN CONSIDERADAS FALTAS GRAVES

a) Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días.

Cuando tuviese que relevar a un compañero de trabajo, bastará una sola falta de puntualidad no justificada por tiempo superior a una hora, para que sea constitutiva de falta grave.

b) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un periodo de treinta días, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso será constitutiva por sí sola falta muy grave. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se cause perjuicio de alguna consideración a la empresa, los clientes, los compañeros de trabajo o los médicos colaboradores.

c) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores y médicos colaboradores, en materia de servicio sin perjuicio para la empresa, los clientes, o los profesionales u otros colaboradores sanitarios que realicen su actividad profesional en el Centro.

Si la falta de atención o desobediencia implicase quebranto manifiesto de disciplina, o de ello se derivara perjuicio para los sujetos mencionados en el apartado anterior, se considerará falta muy grave.

d) Fumar o permitir fumar a otras personas en el centro de trabajo infringiendo la normativa existente al efecto. Quedan exceptuados los centros psiquiátricos, respecto a poder permitir fumar a los enfermos de tal tipo de centros cuando esté justificado por motivos terapéuticos.

e) Rehusar ser reconocido -a requerimiento de la empresa- o por el equipo médico de la empresa, caso de baja por enfermedad o accidente laboral.

f) La reincidencia o reiteración en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza.

3. SERÁN CONSIDERADAS FALTAS MUY GRAVES

a) Más de diez faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o más de veinte faltas de puntualidad cometidas en un año.

b) La falta injustificada al trabajo durante tres días en un periodo de un mes.

c) La simulación de enfermedad o accidente, o cualquier otra manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

d) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando causa graves perjuicios a la empresa, los trabajadores, los clientes u otros profesionales o colaboradores sanitarios que realicen su actividad profesional en el Centro.

e) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa o durante el servicio.

f) El abuso de autoridad.

g) Las faltas graves de respeto, los malos tratos de palabra u obra, y las ofensas verbales o físicas de naturaleza general ejercidas sobre cualquier miembro de la comunidad sanitaria en el ámbito de la empresa.

i) La manifiesta y reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 47. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) Faltas leves: Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

c) Faltas muy graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses. Traslado de un Departamento o Servicio por un periodo de tres meses a un año. Despido.

Artículo 48. Conservación Del Puesto De Trabajo

Al margen de la potestad disciplinaria que corresponde a la empresa por las faltas cometidas en el seno de la misma, en los supuestos en que se vea incurso un trabajador o una trabajadora en un proceso de naturaleza penal, bien por falta bien por delito, se seguirán las siguientes normas:

a) Puesto de manifiesto el hecho de una detención, prisión preventiva, imputado, procesado sin privación de libertad, se pondrá en conocimiento inmediato de la Comisión Paritaria, que se ha de reunir dentro de los siete días siguientes.

b) Conocidos los hechos, y ser oído necesariamente el trabajador o la trabajadora afectado, la Comisión Paritaria adoptará la decisión que proceda, en cuanto a si el contrato debe ser extinguido o suspendido cautelarmente.

Artículo 49. Acoso Moral En El Trabajo

El acoso moral es toda conducta vejatoria, intimidatoria e injusta, de tipo gestual, verbal, comportamiento o actitud que atenta por su repetición, gravedad o sistematización contra la dignidad, la libertad, la integridad física o psíquica de una persona o sus derechos fundamentales susceptibles de amparo constitucional, que se produce en el marco de la empresa con la intención de dañar, con producción efectiva de un daño grave en la esfera de los derechos fundamentales del trabajador. Cuando este tipo de comportamientos tenga relación o como causa el sexo de una persona constituirá acoso moral por razón de género.

La empresa favorecerá que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad y la orientación sexual de las personas trabajadoras.

El personal afectado por el presente convenio, tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso moral en el trabajo, incluido expresamente el que se efectúe por razón de género o sexual,, por parte de compañeros/as y superiores tendrá la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

Capítulo VIII Acción social

Artículo 50. Trabajadores Discapacitados

El dos por ciento de la plantilla será cubierto por personal con alguna discapacidad según la legislación vigente, obligación que puede ser sustituida por la realización de contratos civiles o mercantiles entre las empresas y centros especiales o personal autónomo discapacitado, por donaciones a fundaciones o asociaciones de utilidad pública que atiendan a personas con discapacidad, y por las medidas alternativas previstas en el RD 27/2000 o en otras normas, todo ello en los términos previstos en las leyes.

Artículo 51. Ayuda Para Disminuidos Psíquicos

Se establece un subsidio para trabajadores que tengan familiares a su cargo disminuidos psíquicos, reconocidos con tal carácter por el organismo competente. El subsidio será el cincuenta por ciento de la cuantía que en cada momento se abone por tal concepto en el Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 52. Premio Por Jubilación

Al producirse la jubilación de los trabajadores, como máximo a los sesenta años y decidan pasar a dicha situación, si llevan más de cinco años en una misma empresa, percibirán, con cargo a esta, una mensualidad igual al último salario percibido por cada tres años de antigüedad.

Artículo 53. Compensación Por Enfermedad Y Accidente. Compensación Por Riesgo Durante El Embarazo

En los casos de baja por enfermedad o accidente de trabajo, las empresas se comprometen a efectuar a sus expensas el pago de la diferencia económica existente entre las cantidades que en cada caso perciban los trabajadores de la Seguridad Social o mutua de accidente hasta el total de los salarios señalados en el presente convenio.

Esta diferencia comenzará a ser abonada a partir de los 23 días en que se produzca la baja.

En caso de enfermedad común que requiera ingreso en centro hospitalario, estas diferencias serán abonadas desde el día de ingreso.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, serán abonadas desde el día que ocurrió el hecho causante.

En caso de suspensión del contrato de trabajo durante más de tres meses por riesgo durante el embarazo declarado conforme a la normativa vigente, la empresa complementará la diferencia desde el primer día de la baja laboral, una vez acreditado tal extremo.

Artículo 54. Seguro De Responsabilidad Civil

Las empresas se comprometen a suscribir una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubran los riesgos derivados por actuaciones profesionales del personal afectado por el presente convenio.

Artículo 54 Bis. Jubilación Forzosa

Todos los trabajadores, salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador, deberán jubilarse forzosamente a los 65 años o edad ordinaria de jubilación, quedando extinguido el contrato de trabajo, siempre que en dicho momento el trabajador tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

La empresa deberá cubrir la vacante producida con otro trabajador fijo o transformar en indefinido un contrato temporal, aunque sea en otra categoría profesional.

Capítulo IX Seguridad y salud laboral

Artículo 55. Seguridad Y Salud. Delegados De Prevención

1. El mandato constitucional en cuanto a la protección de la salud y la previsión de los riesgos derivados del trabajo, encuentra –según resulta de la exposición de motivos– su pilar fundamental en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, a cuyos preceptos se someten las partes de este convenio, por encontrarse perfectamente desarrollado y, en todo momento, a todas aquellas disposiciones que se dicten para su desarrollo reglamentario.

2. Los representantes de los trabajadores designarán a los delegados de prevención, designación que podrá recaer en los propios representantes legales de los trabajadores o en otro trabajador de la empresa.

Al momento de constituir el comité correspondiente se definirá el número de horas que por crédito horario disfrutará el delegado de prevención.

Artículo 56. Revisión Médica

La revisión médica será anual, salvo que lo solicite la empresa por causas justificadas (enfermedad o accidente no laboral o de trabajo), que será obligatoria y el trabajador o la trabajadora deberán aceptar sin reserva alguna.

Los costes irán a cargo de la empresa, y se harán dentro de la jornada laboral, computándose como trabajo efectivo y dentro del centro de trabajo. Si el trabajador no estuviera conforme con el médico que se le hubiera asignado, la empresa, de acuerdo con el trabajador y el comité de empresa o delegados de personal, le asignará otro facultativo del centro. Esta revisión constará de los

medios complementarios de diagnóstico a juicio del facultativo.

Si el trabajador/a está imposibilitado para pasar en el seno de la empresa la revisión médica, permitirá ser visitado en su domicilio por el médico que se le hubiera asignado o, en su caso, se procederá tal como está dispuesto en el párrafo anterior, caso de no estar conforme con el médico designado.

En el caso de que razones de alto riesgo lo requiriesen, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o el Servicio de Prevención. En concierto con dicho Servicio, la empresa se verá obligada a la vacunación para aquellos grupos y categorías consideradas de alto riesgo.

Artículo 57. Uniformes

Las empresas se obligan a facilitar los uniformes que ellas consideren necesarios y al personal que lo precise, y como mínimo dos al año, adecuado para el desempeño de cada cometido profesional, excepción hecha del personal de recepción, conserjería, teléfono, restaurante y bar, a los que se les facilitará los uniformes que sean necesarios, sin ese mínimo.

Capítulo X Formación profesional

Artículo 58. Principios Generales

De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

Artículo 59. Objetivos De La Formación

La Formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguiente objetivos:

- a) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.

- e) Reconversión profesional.
- f) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- g) Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.
- h) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y las trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

Artículo 60. Desarrollo De La Formación

1. Se crea una Comisión de Formación y Promoción Profesional, constituida paritariamente por representantes de los sindicatos firmantes de este convenio y de la patronal, para la elaboración de un Plan de Formación Profesional que será elaborado anualmente atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con periodicidad y de modo que en el propio Plan se determine.

Esta Comisión se constituirá dentro del mes siguiente a la publicación de este convenio.

2. La Formación del personal se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa.

3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo.

4. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al Plan de Formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo y en el área de su competencia.

5. Cualquier trabajador o trabajadora de la empresa podrá presentar a la representación del personal o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación.

Artículo 61. Financiación De La Formación

1. La formación será eventualmente financiada por la Fundación para la Formación Continua (Forcem), sin cuyo concurso no será posible la aplicación práctica de este Capítulo.

2. En la confección del Plan de Formación Profesional las empresas utilizarán óptimamente los recursos presupuestados y de toda índole que tenga asignados.

3. De conformidad con los contenidos, tanto del Acuerdo Nacional de Formación Continuada, como del tripartito en materia de Formación Continua de los trabajadores/as ocupados/as de fecha 16 de diciembre de 1992, las partes estudiarán, en el marco de la comisión de Formación y Promoción Profesional, la posibilidad de que las empresas pudieran elaborar, en sus distintas modalidades, planes de formación acogidos a la financiación con los fondos previstos en dichos acuerdos.

Capítulo XI Procedimientos de descuelgue

Artículo 62. Cláusula De Descuelgue

Las empresas que atraviesen dificultades económicas, podrán solicitar el descuelgue temporal de las condiciones económicas de este convenio. Para ello, es obligada la entrega de información amplia y suficiente, y por escrito, sobre la situación de la empresa y el acceso a la documentación y cuentas de la empresa por la representación sindical.

El no cumplimiento de las condiciones establecidas impediría el ejercicio del descuelgue.

Las empresas que decidan solicitar el citado descuelgue del convenio, tendrán que remitir la petición a la Comisión Paritaria del convenio que en el plazo de tres meses deberá resolver la petición. La resolución deberá incluir la aceptación o no del descuelgue, o considerar un grado menor de aplicación de los acuerdos salariales, así como el periodo autorizado.

La Comisión Paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a lo regulado en el presente artículo de mayoría y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

El porcentaje de incremento salarial establecido no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit de tesorería o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable anterior. No obstante, dispondrán de un plazo que no podrá exceder de quince días, a partir de la fecha de la obligación de pago, para comunicar esa situación. Asimismo, para evitar situaciones económicas irreversibles, también se podrán tener en cuenta las previsiones para el ejercicio contable siguiente.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de facturación o la pérdida incontrovertible de clientela, y se atenderá los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores-censores jurados de cuentas, inscritos en el Registro Oficial del ICAC, dependiente del Ministerio de Economía y Hacienda, atendiendo a las circunstancias y dimensión de la empresa.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores, para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Los miembros de la Comisión Paritaria están obligados a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

A pesar de darse algunas de las condiciones contempladas en el presente artículo, aquellas empresas que deseen aplicar índices reductores en cuanto a la tabla salarial deberán poner en conocimiento de la comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio, las causas que motivan tal aplicación, junto con un informe de los representantes de los trabajadores. La comisión paritaria resolverá en término no superior a quince días hábiles sobre la aplicación de los índices reductores en caso de discrepancia de las partes afectadas. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo en el seno de la comisión paritaria, la controversia será sometida, antes de acudir al Juzgado de lo Social, a la comisión creada como consecuencia de la aprobación del Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía.

Para la evaluación de las situaciones de déficit o pérdidas se estará a lo acaecido en el ejercicio anterior. En los casos en que operen unas previsiones adversas, se estará a lo que se prevea en el ejercicio siguiente, siempre que esté suficientemente justificado.

Capítulo XII Derechos sindicales

Artículo 63. Descuento De La Cuota Sindical

Las empresas se obligan a descontar mensualmente, y por conducto de la nómina de haberes, la cuota que cada uno de los trabajadores de la plantilla satisfaga al sindicato al que se encuentren afiliados, haciendo entrega de lo recaudado al efecto y dentro de los cinco días siguientes del mes posterior al pago de la nómina, a la persona responsable de la recaudación que designen los respectivos sindicatos.

Para que la empresa lleve a cabo el referido descuento, habrá de recibir las instrucciones, en tal sentido, por parte de sus trabajadores.

Artículo 64. Derechos Sindicales

El Comité de Empresa dispondrá de un local para reuniones y archivo.

2. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Empresas de hasta 50 trabajadores, 25 horas mensuales.
- Empresas de hasta 100 trabajadores, 30 horas mensuales.
- Empresas de hasta 150 trabajadores, 34 horas mensuales.
- Empresas de más de 150 trabajadores, 36 horas mensuales.

Siempre que lo crean oportuno, podrán celebrar asambleas con los trabajadores, fuera de las horas de trabajo, debiéndolo comunicar a la empresa con 48 horas de antelación como mínimo.

3. Las centrales sindicales podrán reunirse en asamblea con los trabajadores de la empresa, fuera de las horas de trabajo, debiéndolo comunicar a la empresa con 48 horas de antelación como mínimo.

4. La empresa se reunirá con el Comité o el/los delegado/s antes de imponer una sanción por falta grave o muy grave, con independencia de lo que se indica en el párrafo 2. del artículo 45 (Procedimiento).

5. El Comité de Empresa o el/los Delegado/s de Personal conocerán obligatoriamente la copia básica de los contratos de trabajo en aplicación de la Ley 2/91, y serán informados previamente de toda nueva contratación, despidos, finiquitos y expedientes de crisis.

6. La empresa entregará al Comité o delegado/s de esta, el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias y la memoria, así como el informe de gestión, transcurridos tres meses del cierre del ejercicio económico anterior. En caso de situación económica grave en la empresa se lo comunicará al Comité o delegado/s en el plazo más breve posible, tomándose en cuenta la opinión y decisión de este.

Artículo 65. Secciones Sindicales

Se estará a lo dispuesto en el artículo 10, y concordantes, de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 66. Acumulación De Horas Sindicales Del Sector

A los efectos previstos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, quedan

facultadas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio para concertar la acumulación de horas, en los términos que determina el referido precepto.

Capítulo XIII Comisión paritaria y arbitraje

Artículo 67. Comisión Paritaria

Dentro de los 30 días siguientes a la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, se constituirá la Comisión

Paritaria de vigilancia e interpretación del convenio, presidida por una persona aceptada por ambas partes y que tendrá voz pero no voto.

Esta comisión contará con seis vocales titulares y seis suplentes.

Tres serán designados por los trabajadores y los otros tres por los empresarios. La comisión celebrará, al menos, una reunión trimestral ordinaria y tantas extraordinarias como acuerde el Presidente a petición fundada o por propia iniciativa.

Artículo 68. Funciones De La Comisión Paritaria

1. Serán funciones de esta comisión:

a) Conocer de los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos, que obligará a las partes en caso de mayoría.

b) Evacuar los informes que sobre este convenio solicite la autoridad laboral o Juzgado de lo Social.

c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo dispuesto en este convenio.

d) Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias o convenientes.

2. Los vocales de la comisión, podrán ser asistidos por asesores técnicos en las reuniones.

3. Las funciones o actividades de esta comisión no obstruirán en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

4. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del convenio para que dicha comisión emita dictamen a las partes



discrepantes.

Todos los trámites conciliatorios, no podrán rebasar en su conjunto el plazo de 15 días hábiles.

La comisión recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que crea necesarios para el cumplimiento de sus fines.

Ambas partes podrán asistir a las reuniones acompañados de sus asesores, que tendrán voz pero no voto.

Los domicilios, a efectos de notificaciones, de esta comisión, serán los siguientes:

* ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE CLÍNICAS PRIVADAS DE MÁLAGA.

Alameda de Colón, 28. 29001 Málaga (a partir de septiembre de 2003, Alameda Principal, n. 49).

* SINDICATO PROVINCIAL DE SANIDAD Y SECTORES SOCIOSANITARIOS DE CC.OO. DE MÁLAGA. Avda. Muelle Heredia, 26, 5ª planta. 29001. Málaga.

* FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE UGT, con domicilio en Málaga, 29001, Alameda de Colón, n. 19.

Artículo 69. Arbitraje

Las partes firmantes, de común acuerdo, podrán nombrar un mediador o mediadora para resolver las controversias surgidas en el desarrollo de un proceso negociador, interpretación de alguna cuestión del convenio o en el incumplimiento de acuerdos o pactos y siempre después de haber agotado la vía de la Comisión Paritaria de Vigilancia, siempre que se tenga en cuenta, y que no colisione, con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía.

El nombramiento del mediador o mediadora y el sometimiento al mismo o a la misma de una determinada controversia, requerirá la unanimidad de las partes.

Disposiciones transitorias

1. Las empresas que a la fecha de firma del presente convenio no alcancen la proporción establecida en el artículo 14 del Convenio Colectivo del ochenta por ciento de personal fijo, deberán alcanzar dicho parámetro el día 31 de diciembre de 2007.

A los centros de trabajo que se hayan puesto en funcionamiento después del 1 de enero de 2006 pero antes de la firma del presente convenio se les aplicará el



último párrafo del artículo 14 del mismo.

2. Los trabajadores que al día 27 de junio de 2003 fueran fijos de plantilla mantendrán como condición más beneficiosa la aplicación en la determinación de su salario mensual del premio de antigüedad pactado en el artículo 34 del convenio colectivo anterior, que es el siguiente:

- * 10% a los 3 años de antigüedad.
- * 20% a los 6 años de antigüedad.
- * 25% a los 11 años de antigüedad.
- * 30% a los 16 años de antigüedad.
- * 40% a los 20 años de antigüedad.
- * 50% a los 23 años de antigüedad.
- * 60% a los 26 años de antigüedad

Esos porcentajes no son acumulables entre sí, ni tampoco con los porcentajes establecidos en el artículo 33 del Convenio Colectivo, y se calcularán sobre los salarios bases actualizados.

Disposiciones adicionales

Primera. En aquellas empresas que siendo exclusivamente psiquiátricas tengan convenio de empresa, el plus de peligrosidad referido a salas de psiquiatría se negociará en su convenio aplicable y si no hay acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria para que por ella se acuerde lo que proceda.

Segunda. Este convenio, sustituye la ordenanza laboral de hospitalización y consulta.

Disposición final

Revisión salarial para 2007, 2008, 2009 y 2010.

Para dichos ejercicios se pacta un incremento salarial del IPC del año natural anterior más un uno por ciento sobre todos los conceptos retributivos considerados en euros. Los señalados en porcentaje continúan igual.

Adicionalmente a dicho incremento, se pacta un incremento anual adicional de las siguientes magnitudes y para las categorías profesionales que se indican:

- a) del 2% sobre el salario base para las categorías que en 2005 tienen un salario





base de 552,43 € y son las siguientes:

Auxiliar administrativo

Facturista

Mecanógrafo

Auxiliar de clínica

Auxiliar de laboratorio

Puericultora

Auxiliar sanitario, celador

Cuidador psiquiátrico

Ayudante recepción

Telefonista

Ayudante camarero

Ayudante de cocina/pinche

Ordenanza, portero, vigilante

Camarera

Limpiadora

Mozo

Costurera

Planchadora

Lencera

Lavandera

Maquinista lavandería

Peón

b) del 1% sobre el salario base para las categorías que en 2005 tienen un salario base de 583,11 €, y son las siguientes:





Cocinero

Camarero

Conserje

c) del 0'5% sobre el salario base para las categorías que en 2005 tienen un salario base de 675,18 € y son las siguientes:

Oficial administrativo

Recepcionista

Jefe de partida

Albañil

Pintor

Carpintero

Fontanero

Electricista

Mecánico

Calefactor

Jardinero

Peluquero

Oficial mantenimiento

Conductor

Se hace constar que los mismos incrementos anuales previstos anteriormente son los que han servido para calcular los salarios de 2006 que aparecen en las tablas salariales adjuntas.

Anexo I

Clasificación del personal

La clasificación del personal, de acuerdo con la función que realiza cada uno de los empleados o empleadas, se hará según se relaciona a continuación:





1. Personal Directivo
 2. Personal Sanitario
 3. Personal Administrativo
 4. Servicios Generales
 5. Oficios Varios
1. Personal Directivo
 - 1.1. Director o Directora Médica
 - 1.2. Director o Directora Administrativa
 - 1.3. Subdirector o Subdirectora Médica
 - 1.4. Subdirector o Subdirectora Administrativa
 2. Personal Sanitario
 - 2.1. Titulado Superior:
 - 2.1.1. Médico Jefe o Jefa de Departamento
 - 2.1.2. Médico o Médica Adjunto
 - 2.1.3. Farmacéutico o Farmacéutica
 - 2.1.4. Psicólogo o Psicóloga Asistencial
 - 2.1.5. Físico
 - 2.1.6. Químico
 - 2.1.7. Licenciado
 - 2.1.8. Ingeniero-Arquitecto
 - 2.1.9. Letrado
 - 2.2. Titulado de Grado Medio, Diplomado, FP III:
 - 2.2.1. Jefe de Enfermería
 - 2.2.2. Supervisor o Supervisora



2.2.3. Enfermero o Enfermera, ATS/DUE, Practicante

2.2.4. Matrono o Matrona

2.2.5. Fisioterapeuta

2.2.6. Terapeuta Ocupacional

2.2.7. Logopeda

2.2.8. Trabajador o Trabajadora Social

2.2.9. Maestro logofonía

2.2.10. Maestro Sordo

2.2.11. Maestro

2.2.12. Profesor de Educación Física

2.2.13. Ingeniero/Arquitecto técnico

2.2.14. Diplomado

2.3. Otros Titulados, FP II y Bachiller Superior:

2.3.1. Técnico Especialista en Radiología

2.3.2. Técnico Especialista en Anatomía Patológica

2.3.3. Técnico Especialista en Medicina Nuclear

2.3.4. Técnico Especialista en Laboratorio

2.3.5. Técnico Especialista en Farmacia

2.4. Profesionales Oficios Sanitarios:

2.4.1. Monitor o Monitora de Logofonía

2.4.2. Monitor o Monitora de Sordos

2.4.3. Monitor o Monitora Ocupacional

2.4.4. Monitor o Monitora de Educación Física

2.4.5. Auxiliar de clínica o enfermería

2.5. No Titulados

2.5.1. Auxiliar Sanitario o Celador

3. Personal Administrativo

3.1.1. Jefe o Jefa de Sección

3.1.2. Analista

3.1.3. Jefe o Jefa de Negociado

3.1.4. Graduado Social

3.1.5. Titulado Mercantil

3.1.6. Oficial Administrativo

3.1.7. Programador o Programadora

3.1.8. Operador de Ordenador

3.1.9. Jefe de Recepción

3.1.10. Recepcionista

3.1.11. Telefonista

3.1.12. Auxiliar Administrativo/Mecanógrafo/Facturista

4. Servicios Generales

4.1. Hostelería:

4.1.a. Cocina

4.1.a.1. Jefe de Cocina

4.1.a.2. Dietista

4.1.a.3. Jefe de partida

4.1.a.4. Cocinero

4.1.a.5. Pinche de cocina/ayudante de cocina/ marmitón/fregador

4.1.b. Cafetería

4.1.b.1. Encargado de cafetería

4.1.b.2. Camarero

4.1.c. Economato

4.1.c.1. Encargado de economato

4.1.c.2. Ayudante de economato

4.1.d. Lavandería

4.1.d.1. Lavandera/Planchadora

4.1.d.2. Costurera

4.1.e. Limpieza

4.1.e.1. Gobernanta

4.1.e.2. Limpiadora/Camarera de planta

5. Oficios Varios

5.1. Ingeniero o Ingeniera

5.2. Ingeniero o Ingeniera Técnico

5.3. Jefe de Taller

5.4. Albañil

5.5. Pintor o Pintora

5.6. Carpintero o Carpintera

5.7. Fontanero o Fontanera

5.8. Electricista

5.9. Mecánico o Mecánica

5.10. Calefactor o Calefactora

5.11. Jardinero o Jardinera

5.12. Conductor o Conductora



5.13. Peluquero o Peluquera

5.14. Oficial de Mantenimiento

5.15. Peón

Anexo II

F u n c i o n e s

DIRECTOR/A MÉDICO

Corresponde al mismo:

* Organizar, impulsar, coordinar y controlar los servicios medicoquirúrgicos del establecimiento, dando cumplimiento a los acuerdos de la entidad rectora o del órgano correspondiente.

* Cumplimentar y velar por el cumplimiento de las instrucciones relativas a las funciones asistenciales y hospitalarias.

* Proponer toda clase de acuerdos sobre los servicios asistenciales acerca de los que la entidad rectora o el órgano correspondiente haya de pronunciarse.

* Velar por el cumplimiento de los servicios que le están encomendados, de las disposiciones de carácter general dictados por la administración sanitaria del Estado, y de los reglamentos internos, instrucciones permanentes y órdenes generales por las que se rija el establecimientos y sus servicios.

* Asegurar el mantenimiento de la ética profesional en el establecimiento.

* Realizar las instrucciones y las órdenes generales y particulares que le estén atribuidas reglamentariamente, y que fueran necesarias para el funcionamiento de los servicios asistenciales, con el asesoramiento previo de la Junta Facultativa en los casos que así proceda.

* Presidir la Junta Facultativa y cuantas otras Juntas y Comisiones de carácter asistencial existan en el establecimiento, siempre que por disposición de carácter general no correspondiera la presidencia a otra persona.

* Realizar los estudios y sugerir los asesoramientos necesarios para proponer la aprobación en la forma reglamentaria de los módulos de hospitalización y de tratamiento ambulatorio.

* Ejercer la Jefatura del personal del área sanitaria que determine la dirección del centro en el establecimiento.





SUBDIRECTOR/A MÉDICO

Es el que realiza las funciones por delegación del Director Médico, atribuidas al mismo, y asume el puesto de Director en ausencia de él.

MÉDICO JEFE DE DEPARTAMENTO

Corresponde al mismo:

- * Organizar y dirigir el departamento, dentro de las normas de reglamento interno del establecimiento, de las instrucciones permanentes y de las órdenes generales y de acuerdo con las orientaciones de la Dirección.
- * Ostentar la jefatura inmediata del personal del Área Sanitaria que determine la Dirección del Centro y que con cualquier carácter desempeñe un puesto de trabajo encuadrado en el departamento o haya sido adscrito al mismo.
- * Velar por el correcto funcionamiento del departamento.
- * Vigilar la conservación y el trato adecuado de las instalaciones del departamento.
- * Desempeñar cualquier otra función que señalen las órdenes generales o le hayan sido delegadas expresamente por la Dirección.
- * Redactar un sucinto informe mensual a la Dirección, sobre la actividad del departamento, soluciones a estas necesidades, y la estadística del mismo.
- * Celebrará reuniones periódicas con sus colaboradores y su personal para informarles de la marcha del departamento y de las instrucciones u orientaciones que fueran necesarias.
- * Celebrar periódicamente sesiones clínicas.

MÉDICOS

Corresponde a los mismos:

- * Suplirá al médico jefe de departamento en ausencia de este.
- * Dentro de esta clasificación entran aquellos titulados superiores licenciados en medicina y cirugía y/o con diferentes especialidades que existan en el centro.
- * Realizará y cuidará de la debida confección de las Historias Clínicas de los asistidos y hospitalizados correspondientes a su servicio, velando por el diagnóstico y tratamiento sea el correcto en cada caso y que se haya llevado a cabo según pauta.





- * Colaborará en el mejor desarrollo de las áreas de su servicio.
- * Cumplirá los servicios de guardias que le sean asignados por el médico Jefe de Departamento, Director Médico o Dirección del Centro, informando de las tareas que le han sido encomendadas.
- * Realizará sesiones clínicas.

FARMACÉUTICO/A

Corresponde al mismo:

- * Propondrá al Director de Gestión del Centro la adquisición de medicamentos y material de curas basándose en las diferentes peticiones del personal facultativo y personal de enfermería, y realizará la clasificación, control y dispensación del mismo.
- * Control y dispensación de estupefacientes.
- * Preparación de formulas magistrales, productos galénicos y medicamentos simples y compuestos consignados en la farmacopea y formularios oficiales.
- * Formar parte de las Comisiones consultivas de las que dependa directamente la farmacia del Centro.
- * Asesorar a la Junta en materia de su competencia.
- * Emitir informes mensuales al administrador del centro de forma habitual, y cuantos le fueran solicitados por la Dirección.

PSICÓLOGO/A

Corresponde al mismo:

- * Realizar aquel tipo de trabajo para el que su titulación le faculta.
- * Analizar las condiciones ergodinámicas de la empresa a fin de mejorar el estado psicofisiológico de los enfermos y de los trabajadores.
- * Realizar informes mensuales al Director médico aportando las necesidades del Centro, y las soluciones a estas necesidades bajo el prisma psicológico.
- * Formará parte de la Junta Técnico asistencial.

JEFE DE ENFERMERÍA

Será desempeñado necesariamente por auxiliar sanitario titulado y sus funciones





serán:

- * Organizar, controlar y dirigir los servicios de enfermería, dando soluciones a la problemática que de ellos derivan.
- * Analizar constantemente las distintas actividades del personal de enfermería, en orden a la eficacia del servicio.
- * Mantener informada a la Dirección del Centro de las actividades del servicio de enfermería.
- * Organizar y dirigir al personal de enfermería, con el objeto de marcar las directrices a desarrollar en la actuación de dicho personal, vigilando el estricto cumplimiento de funciones, que las diferentes categorías profesionales a su cargo han de realizar en los diferentes departamentos.
- * Organizar con la Dirección el programa de educación sanitaria y la orientación del personal de nuevo ingreso en los servicios de enfermería.
- * Disponer lo necesario para la formación del personal a su cargo.

SUPERVISOR/A DE ENFERMERÍA

Estará en posesión de la titulación requerida para su grupo, aparte de cursos de formación organizativa de personal y sanitaria.

- * Velará porque las condiciones higiénico sanitarias y ergodinámicas sean las adecuadas en su servicio o sala encomendada.
- * Organizará y dirigirá al personal a su cargo, realizará las planillas mensuales de los trabajadores a su cargo y les orientará en las funciones a realizar y en la distribución del trabajo. En función de las directrices del Jefe de Enfermería.
- * Dejará constancia escrita de sus actividades en el libro de supervisión así como indicará en el mismo las orientaciones a seguir.
- * Cuidará que el traslado de hospitalizados a otra sala o servicio cumpla los requisitos adecuados disponiendo todo lo necesario.
- * Solicitará el material médico-quirúrgico y el botiquín necesario de su sala o servicio realizando las previsiones necesarias.
- * Coordinará de acuerdo con el Jefe de Enfermería sus actividades y la del personal adscrito a su cargo.
- * Realizará mensualmente un informe al Jefe de Enfermería sobre sus actividades y la actividad del personal adscrito a su cargo.





- * Realizará reuniones periódicas con el personal de su sala o servicio para mejorar o promocionar el trabajo en su sala y facilitar la mejora de la calidad asistencial.

ATS/ENFERMERO/A DIPLOMADO/A EN ENFERMERÍA / PRACTICANTES

Estarán en posesión de la titulación correspondiente, o sea la de ATS o Diplomado de Enfermería realizando las funciones para las que su titulación les faculta en las zonas médico-quirúrgicas correspondientes.

- * Realizarán la atención integral al hospitalizado, tanto en el terreno físico como psicológico y social.

- * Administrarán y prepararán los medicamentos.

- * Cumplimentarán la terapia pautada por el facultativo encargado de la asistencia así como aplicar la medicación correspondiente.

- * Observará y recogerá los datos clínicos necesarios para la correcta vigilancia de los pacientes.

- * Cooperará con los facultativos y resto de personal sanitario en beneficio de la mejor asistencia del enfermo.

- * Vigilará la distribución de los regímenes alimenticios, atenderá a la Higiene de los enfermos graves y hará la cama de los mismos con la ayuda de la Auxiliar de Enfermería.

- * Preparará adecuadamente al paciente para intervenciones quirúrgicas o exploraciones, etc., atendiendo escrupulosamente a los cuidados prescritos así como cuidar el postoperatorio.

- * Realizará una atenta observación de cada paciente recogiendo por escrito en la Hoja de enfermería todas aquellas alteraciones que el médico y el resto del personal deba conocer para la mejor asistencia al enfermo, anotará todo lo relacionado con la dieta y alimentación del enfermo, cuidados al respecto y evolución de este de forma integral.

- * Realizará sondajes, curas, drenajes y cualquier otra función que su titulación le faculta, dispondrá de un equipo completo y preparará lo necesario para una asistencia urgente.

- * Custodiará las Historias Clínicas y los antecedentes necesarios para una correcta asistencia, cuidando de la actualización y exactitud de los datos anotados en dichos documentos.

- * Pondrá en conocimiento del supervisor/a las anomalías o deficiencias que observe en el desarrollo de la asistencia o en la dotación del servicio



encomendado.

- * Orientará las actividades de otro personal en lo referente al área de enfermería.
- * Pasará visita con el facultativo.
- * Será la responsable de los libros de registro y órdenes de enfermería y del servicio, sala o grupo de enfermos que tenga a su cargo en ausencia del supervisor/a.
- * Será la responsable de toda la sala o servicio en ausencia de la supervisora.

MATRONA/O

Ejercerá las funciones para las que está facultada de asistencia psicoprofiláctica preparto, parto y puerperio normales.

- * Avisará al médico si observará cualquier anomalía en el comienzo del parto y posterior evolución.
- * Vigilará el post alumbramiento y cooperará con el médico en los casos de fisiopatología fetal.
- * Realizará la preparación del parto.
- * Aplicará los tratamientos prescritos por el facultativo con motivo del embarazo y parto.
- * Realizará los cuidados necesarios a las embarazadas, parturientas y puérperas, ya sean curas, lavados, etc., así como el aseo y vestido de los recién nacidos mientras precisen cursa umbilicales.
- * Cumplimentará una hoja de matrona en la que redactará las actividades que realiza a cada paciente.
- * Cuidará de las Historias Clínicas, cuidando de la exactitud de los datos allí reseñados.
- * Velará de poner en conocimiento del supervisor/a las necesidades de material, medicamentos, etc., que necesitara para el normal desarrollo de su profesión.

FISIOTERAPEUTAS

- * Aplicarán tratamientos con medios físicos a los enfermos, entendiéndose por medios físicos: los eléctricos, hídricos, térmicos, mecánicos, manuales y ejercicios terapéuticos con técnicas especiales en respiratorio, parálisis cerebral, neurología, neurocirugía, reumatología, traumatología, ortopedia, coronarias, lesiones



medulares, y cuantas técnicas fisioterápicas puedan utilizarse en el tratamiento de los pacientes.

* Colaborará con las actividades deportivas de los pacientes, asesorando a los encargados de dichas funciones.

* Aplicará las prescripciones médicas en relación con la especialidad.

* Vigilará la conservación del material y de los aparatos para que se encuentren en perfecto estado de funcionamiento.

* Realizará las exploraciones necesarias al paciente y objetivará en la hoja del fisioterapeuta el desarrollo de la técnica seguida y la evolución del paciente informando al facultativo y adjuntándolo a la Historia Clínica.

* Pondrá en conocimiento del supervisor/a o Director de Enfermería las deficiencias que observe en la asistencia o dotación del edificio.

TERAPEUTAS OCUPACIONALES

Llevarán a cabo el procedimiento rehabilitador utilizando actividades manuales, recreativas, sociales, educativas, prevocacionales, e industriales para lograr del paciente la respuesta deseada ya sea física, mental o ambas.

* Colaborará con el facultativo al desarrollo y evolución del paciente en su campo de funciones.

* Orientará al personal sanitario de su actuación en el servicio de terapia ocupacional.

* Observará y anotará en la hoja del terapeuta ocupacional la evolución del paciente a fin de facilitar el desarrollo del tratamiento y el análisis objetivo del facultativo.

* Conservará el material y aparatos que se utilicen velando de su perfecto funcionamiento.

* Pondrá en conocimiento del supervisor/a o Director de enfermería las anomalías o deficiencias que pudieran existir en su departamento.

MAESTRO/A DE LOGOFONÍA

Es aquel personal sanitario titulado que realiza las funciones propias de su profesión.

* Realizará los tratamientos específicos para la recuperación de los trastornos del aparato foniátrico, alteraciones de la voz, y del lenguaje a las personas afectadas



de dicha deficiencia, así como el seguimiento y la evaluación del tratamiento aplicado en coordinación con el resto de profesionales que intervienen en el mismo y todas aquellas propias de su especialidad. Estos tratamientos se realizarán por medios físicos.

MAESTRO/A DE SORDOS

Es aquel personal sanitario titulado que realiza las funciones propias de su profesión.

* Realizará tratamientos específicos para la recuperación del aparato auditivo a las personas afectadas por dicha deficiencia, así como el seguimiento y la evaluación del tratamiento aplicado en coordinación con el resto de profesionales que intervienen en el mismo y todas aquellas propias de su especialidad. Estos tratamientos se realizarán por medios físicos.

PROFESOR/A

Contribuirán a desarrollar en los niños las siguientes capacidades mientras se encuentren ingresados:

* Proporcionarán una educación común que haga posible la adquisición de los elementos básicos culturales, los aprendizajes relativos a la expresión oral, a la lectura, a la escritura, y al cálculo aritmético, así como una progresiva autonomía de acción en su medio.

TRABAJADOR/A SOCIAL

* Planificar y organizar el trabajo social del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo.

Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los enfermos.

* Realizar los tratamientos sociales mediante el servicio social de caso y de grupo a los ingresados. Fomentar la integración de los ingresados en la vida del centro y de su entorno mediante actividades socioculturales.

TÉCNICO

Estarán en posesión de la titulación FP2 Rama Sanitaria y de la especialidad correspondiente.

Técnicos Especialistas de:

LABORATORIO



RADIODIAGNÓSTICO

ANATOMÍA PATOLÓGICA

MEDICINA NUCLEAR

RADIOTERAPIA

FARMACIA

* Realizarán sus funciones en aquellos servicios cuya complejidad tecnológica lo requiera.

* La función a desarrollar por dichos profesionales será el contribuir a utilizar y aplicar las técnicas de diagnóstico y de tratamiento, en el caso de los técnicos de radioterapia, de tal forma que se garantice la máxima fiabilidad, idoneidad, y calidad de las mismas, en virtud de su formación profesional.

* Realizarán el inventario, manejo y control, comprobación de calibración, limpieza y conservación, mantenimiento preventivo y control de las reparaciones del equipo y material a su cargo.

* Colaborarán en la obtención de muestras, manipulación de las mismas y realización de los procedimientos técnicos, y su control de calidad para los que estén capacitados en virtud de su titulación y especialidad.

* Colaborarán en la información y preparación de los pacientes para la correcta realización de los procedimientos técnicos.

* Almacenamiento control y estudio de muestras y preparaciones, resultados y registros.

* Colaboración en el montaje de nuevas técnicas.

* Colaboración y participación en los programas de formación en los que esté implicado el servicio.

* Participación en las actividades de investigación relativas a la especialidad técnica a la que pertenezcan, colaborando con otros profesionales en las investigaciones que se realicen.

AUXILIARES DE CLÍNICA

En los establecimientos de Hospitalización e Internamiento, tendrán como contenido funcional:

* Administrar las comidas a los enfermos hospitalizados.



- * Ayudar a los enfermos en su higiene personal y en sus necesidades fisiológicas.
- * Hacer las camas de los enfermos y vigilar la limpieza de las habitaciones.
- * Ayudar al ATS cuando fuere preciso en la administración de medicamentos.
- * Realizar labores de preparación y limpieza del mobiliario, material y aparatos clínicos.
- * Podrá recoger datos clínicos termométricos y aquellos otros signos obtenidos por inspección no instrumental del enfermo, para lo cual haya recibido indicación expresa de los ATS o del médico responsable.
- * Igualmente comunicará a los ATS o médico responsable los signos que llamen su atención a las espontáneas manifestaciones de los enfermos sobre sus síntomas.
- * Preparar la ropa de planta para su traslado a la lavandería.
- * Rasurado de pacientes en las Clínicas donde no haya peluquero.

En los Servicios de Quirófanos, tendrán las siguientes funciones:

- * Cuidados, conservación y reposición de batas, sabanillas, toallas, etc.
- * Recogida y limpieza del instrumental empleado en intervenciones quirúrgicas.
- * Ordenación de vitrinas y arsenal.
- * En colaboración del Diplomado de Enfermería o Instrumentista preparará los elementos de un quirófano: Mesa quirúrgica, mesa instrumental, mesa de Mayo o supletoria, mesa del Circulante, carro de anestesia, etc.
- * Colaborará y realizará aquellas actividades sanitarias para las que le faculta su titulación.

En los Servicios de Esterilización, tendrá las siguientes funciones:

- * Cuidados, conservación y reposición de batas, sabanillas, toallas, etc.
- * Arreglo de guantes y material de curas (gasas, apósitos, etc..)
- * Preparación del material para su esterilización.
- * Ordenación de vitrinas y arsenal.
- * Colaborará y realizará aquellas actividades sanitarias para las que les faculta su

titulación.

En los Servicios de Tocología, tendrá las siguientes funciones:

- * Colaborará con el personal facultativo, Diplomado de Enfermería y Matronas en las atenciones a las pacientes y recién nacido, tal y como les faculta su titulación.
- * Recogida y limpieza de instrumental y colaboración con los Diplomados de Enfermería en la limpieza de aparatos.
- * Acompañará a las pacientes y recién nacidos a sus departamentos respectivos siempre y cuando no necesiten la asistencia de otra categoría profesional debida a las circunstancias en que se realice este traslado.
- * Vestirán y desvestirán a las embarazadas y realizarán la limpieza y el aseo de estas.
- * Pasarán a la cama a la parturienta con la ayuda del diplomado de enfermería, la matrona, o el profesional sanitario a quien corresponda.
- * Arreglo de camas en el departamento de dilatación con la ayuda de la matrona.
- * Rasurado de las parturientas.
- * Aplicación de enemas en colaboración de la matrona.
- * Y aquellas otras funciones que se especifique para el personal auxiliar de enfermería y para las que les faculta su titulación.

En Departamentos de Radioelectrología, tendrá las siguientes funciones:

- * Atenderá al paciente en colaboración con el Técnico de RX o el Diplomado.
- * Preparará con la ayuda del Técnico o DUE los chasis radiográficos, revelado, clasificación y distribución de Radiografías.
- * Y aquellas funciones especificadas para el personal auxiliar de Enfermería y para las que le faculte su titulación.

En Servicios de Laboratorio, tendrá las siguientes funciones:

- * Cuidado y limpieza del material.
- * Colaborará con el Técnico y el facultativo o el DUE en aquellas funciones que faciliten su labor.
- * Realizará aquellas funciones especificadas para el personal auxiliar de

enfermería y para las que les faculte su titulación.

En Servicios de Farmacia, tendrá las siguientes funciones:

- * Ordenación de los preparados y efectos sanitarios.
- * Ordenación y limpieza de los armarios de medicación.
- * Contribuir al transporte de preparados y efectos sanitarios.
- * Atender las relaciones con las plantas de enfermería y demás departamentos.
- * Aquellas funciones que faciliten la labor del facultativo, DUE, Farmacéutico, y para las que estén facultadas dentro de las funciones que les corresponden.

MONITOR/A

MONITOR DE LOGOFONÍA

Es aquel personal auxiliar sanitario que estando en posesión del FP1 rama sanitaria presta servicios complementarios para la asistencia al maestro de logofonía y le ayuda en la aplicación de sus tratamientos físicos.

MONITOR DE SORDOS

Es aquel personal sanitario que estando en posesión del FP1 rama sanitaria, presta sus servicios complementarios para la asistencia al maestro para sordos y le ayuda en la aplicación de los ejercicios físicos o tratamientos realizados por este.

MONITOR DE EDUCACIÓN FÍSICA

Es aquel personal sanitario que estando en posesión de la titulación de FP1, presta sus servicios complementarios al maestro de educación física.

MONITOR OCUPACIONAL

Es aquel personal sanitario que estando en posesión del FP1 rama sanitaria presta servicios complementarios para la asistencia del terapeuta ocupacional y le ayuda en la aplicación de tratamientos físicos.

Se valorará en los monitores la posesión de diplomas que acrediten una base teórica en cualquiera de las tres especialidades.

CELADOR/ AUXILIARES SANITARIOS

- * Tendrán a su cargo el traslado de enfermos, tanto dentro de la institución como



en el servicio de ambulancias; siempre y cuando el paciente no necesite una atención especializada en dicho traslado.

* Ayudarán a las enfermeras/os y las auxiliares de enfermería de planta en el movimiento y traslado de encamados que requieran un trato especial en razón de sus dolencias para hacerles la cama.

* Ayudarán al baño de pacientes cuando no puedan hacerlo por sí mismos.

* Cuando por circunstancias especiales concurrentes en el enfermo no pueda este ser movilizado.

* Tramitarán y conducirán sin tardanza las comunicaciones, documentos, correspondencia u objetos que les sean confiados por sus superiores así como habrán de trasladar, en su caso de unos servicios a otros los aparatos o mobiliario sanitario.

* Realizarán excepcionalmente aquellas labores de limpieza que tengan una excepcional dificultad en el manejo de objetos, peso de los objetos, etc.

* Cuidarán al igual que el resto de personal, de que los enfermos no hagan uso indebido de enseres y ropas de las institución, evitando su deterioro o instruyéndolos en el uso y manejo de persianas, cortinas y útiles de servicio general.

* Servirán de ascensoristas cuando se les asigne especialmente este cometido.

* Avisarán de los desperfectos y anomalías que encontraran en el centro.

* En caso de ausencia del peluquero o por urgencia en el tratamiento rasurarán a los enfermos masculinos que vayan a ser sometidos a intervenciones quirúrgicas en aquellas zonas de su cuerpo que lo requieran.

* En los quirófanos auxiliarán en aquellas labores propias del celados destinado a estos servicios.

* Ayudarán a las enfermeras o personas encargadas a amortajar a los enfermos fallecidos corriendo a su cargo el traslado de los cadáveres al mortuario y la exposición del cadáver.

* Ayudarán a la práctica de autopsias en aquellas funciones auxiliares que no requieran por su parte hacer uso de instrumental alguno sobre el cadáver. Limpiarán la mesa de autopsias y la propia sala.

* Se abstendrán de hacer comentarios con los familiares y visitantes de los enfermos sobre diagnósticos, exploraciones y tratamientos que se estén realizando a los mismos, y mucho menos informar sobre los pronósticos de su





enfermedad, debiendo siempre orientar las consultas hacia el médico encargado de la asistencia del enfermo.

* Los celadores de lavandería serán los encargados de llevar la ropa desde los diferentes servicios hasta el lavadero y viceversa, así mismo se encargarán de ayudar a la clasificación de la misma en el servicio de lavadero y plancha.

DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO

Corresponde al mismo:

* Organizar, impulsar, coordinar e inspeccionar de una forma inmediata los servicios administrativos y económicos del establecimiento.

* Ejercer las funciones como Jefe de la unidad de los servicios administrativos.

* Asesorar técnicamente a la dirección en materias administrativas y económicas.

* Preparar el plan económico anual del establecimiento y su balance de resultado y organizar y dirigir la contabilidad del Centro.

* Ser responsable ante la dirección de los servicios generales de personal, mantenimiento y conservación del almacén, contratación, registro y caja.

* Velar por la conservación y mantenimiento del edificio, dependencias y terrenos del establecimiento.

* Cuidar los abastecimientos del Centro.

* Proporcionar adecuada instalación al personal del establecimiento.

* Tener al día la información legislativa que afecte al establecimiento y al personal, así como comunicar a este las instrucciones permanentes y órdenes generales que estén en vigor.

* Procurar la normalización y actualización de las técnicas administrativas.

* Ser Secretario de los órganos económicos-administrativos del establecimiento.

* Cualquier otra función que señale el Reglamento de régimen interno del establecimiento o le delegue el Gerente en materia administrativa.

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO

Es el que realiza las funciones por delegación del Director Administrativo, atribuidas al mismo, y asume el puesto de Director en ausencia de él.





ASESOR JURÍDICO, FÍSICO, QUÍMICO, ECONOMISTA Y BIBLIOTECARIO

Realizará las funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente.

GRADUADO/A SOCIAL

Realizará las funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación correspondiente.

JEFE DE SECCIÓN

* Sus funciones serán de apoyo a los puestos de trabajo desempeñados por el personal del grupo técnico y ejecutarán las funciones que les sean delegadas.

* Dirigirán la sección a su cargo, coordinando y dirigiendo el funcionamiento de los distintos negociados que la integran.

* Cooperarán con los diferentes jefes de sección, bajo las órdenes del administrador al mejor despacho de los asuntos administrativos.

ANALISTA

* Verificará análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto a:

- Cadenas de operación a seguir.
- Diseño de documentos base.
- Documentos a obtener.
- Diseño de los mismos.
- Ficheros a tratar: su definición.
- Puesta a punto de las aplicaciones.
- Creación de juegos de ensayo.
- Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.
- Colaboración al programa de las pruebas lógicas de cada programa.
- Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

JEFE DE NEGOCIADO





- * Cooperar con los distintos Jefes de Negociado bajo las órdenes del Jefe de Sección para solucionar lo más rápidamente posible los asuntos administrativos
- * Organizar y dirigir el trabajo de oficiales y auxiliares administrativos que estén bajo sus órdenes en el negociado

PROGRAMADOR/A

- * Es el trabajador que debe tener un conocimiento profundo de las técnicas y recursos que maneja enfocado principalmente a los lenguajes de programación existentes en el ordenador que utiliza, así como de las facilidades y ayuda que le presta al SOFTWARE para la puesta a punto de programas, correspondiéndole estudiar los procesos complejos definidos por los analistas confeccionando organigramas detallados de tratamiento.
- * Le corresponde redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Así mismo, confecciona juegos de ensayo, pone a punto los programas y completa los expedientes técnicos de los mismos.

OFICIAL ADMINISTRATIVO

- * Es aquel trabajador que actúa a las órdenes del jefe de negociado o sección y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa y técnica administrativa.

OPERADOR DE ORDENADOR

- * Es el trabajador que con el conocimiento profundo de la operación correspondiente a la instalación de informática de la empresa, y de la estructura y filosofía de su sistema operativo, realiza las funciones de iniciar el sistema de acuerdo con el plan preestablecido o instrucciones recibidas, debe transmitir al ordenador las ordenes necesarias para que realice los trabajos a procesar de acuerdo con el plan preestablecido o instrucciones recibidas, debe atender y responder al sistema operativo de las actividades periféricas, vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad que se establezcan y dentro de los medios a su alcance velar por su cumplimiento.
- * Informar al Jefe de Sección en caso de avería para que se tomen las medidas pertinentes para que se ejecute el trabajo con la menor demora posible.
- * Informar sobre las incidencias acaecidas en el desarrollo de su trabajo y realizar si fuera necesario, todas las funciones del operador de periféricos.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

- * Es el empleado mayor de 18 años que se dedica a operaciones elementales



administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

DIETISTA

Son aquellos profesionales que estarán en posesión del título de FP3, Diplomado o técnico de grado medio.

Realizarán las siguientes funciones:

- * Prepararán y organizarán las dietas que cada usuario deba ingerir durante su estancia en el centro, estando en coordinación con el médico o la Enfermera/o.
- * Estarán en coordinación con la cocina del centro.

JEFE DE COCINA

Son los encargados de vigilar y dirigir la condimentación de cuantos platos figuren en el menú del día, y el que se cuida con esmero tanto en la presentación como en el aprovechamiento de los alimentos integrantes en pro de un mejor servicio y economía. A él está subordinados el resto de personal destinado en su servicio cuidado, por tanto, de que se cumplan sus instrucciones. Coordinará y cumplimentará las dietas establecidas para los enfermos por la sección médica correspondiente.

JEFE DE PARTIDA

Es el cocinero encargado de componer y condimentar personalmente la comida que le haya sido confiada. Deberá suministrar y conseguir un buen rendimiento de las mercancías que se le entreguen para su condimentación.

JEFE DE RECEPCIÓN

Es el encargado de este Departamento y por lo tanto del personal dependiente del mismo. Deberá poseer idiomas.

RECEPCIONISTA

Es el que secunda al Jefe de Recepción en sus funciones, en las empresas donde lo haya.

Asumirá las funciones de telefonía y recepción de pacientes o familiares, así como el registro de los pacientes y aquellas funciones administrativas generadas por el servicio de recepción.

COCINERO/A

Integran este grupo aquellos profesionales que con los conocimientos suficientes para desempeñar este cargo, actúe a las órdenes inmediatas del Jefe de Cocina. Elaborarán los menús con sujeción a los regímenes alimenticios que se les facilite, en aquellas empresas en que no tengan trabajadores a su cargo y se deban encargar personalmente de la manipulación, y condimentación de los alimentos.

GOBERNANTA

Es el trabajador o trabajadora que por delegación de la dirección se halla al frente de los servicios de limpieza. Cuidará de la conservación del mobiliario, alfombras y cortinajes, así como del buen uso y economía de la lencería empleada. Tendrá a su cargo, mediante inventario, el mobiliario, enseres y lencería del centro, respondiendo de ellos ante la dirección. Supervisará los trabajos de lencería y lavandería en los establecimientos donde exista.

ENCARGADO/A DE CAFETERÍA

Tiene una misión primordial: velar por la buena marcha del servicio de mostrador y sala, del cual es Jefe, y poseerá conocimientos amplios de todo cuando se expende al público en el establecimiento.

Cuidará de la organización y buen servicio de todo el personal a su cargo, tendrá práctica de todo el aparato y maquinaria que se encuentren en el establecimiento, así como de su perfecta limpieza, orden y exactitud de cálculo mental para la valoración rápida de su servicio.

Mantendrá al corriente a la dirección de la buena marcha del establecimiento del cual es responsable.

ENCARGADO/A DE ECONOMATO, LAVANDERÍA O ALMACÉN

Se incluyen en esta categoría aquellos, que con responsabilidad y al frente de un determinado número de personas o por sí solos, desarrollan la labor específica propia de cada caso.

AYUDANTE DE COCINA/PINCHES

Bajo las órdenes del cocinero/a realizarán:

- * La preparación de los víveres para su condimento.
- * El encendido y mantenimiento del horno y hogares, así como su limpieza.
- * La limpieza de los útiles de cocina y comedor.

CAMARERO/A DE PLANTA



* Ayudarán a servir las comidas a los enfermos y personal de la institución con derecho a su manutención.

* Realizarán la limpieza los útiles de cocina y comedor con destino en los oficinas de la planta.

CAMARERO/A DE CAFETERIA

* Su cometido será el de servir a los clientes del establecimiento tanto en el servicio la sala como en el mostrador.

* Deberá conocer y manejar todos los útiles de trabajo, como batidoras, neveras, cafeteras exprés, planchas, etc. Limpiarán los útiles de cafetería.

LAVANDERO/A - PLANCHADOR/A

* Efectuarán los trabajos relacionados con el lavado de las ropas y prendas del centro, previa clasificación y recuento de la misma, así como su secado bien sea a mano o utilizando los medios mecánicos oportunos.

* También se ocuparán del planchado de toda clase de prendas, bien sea a mano o por procedimientos mecánicos.

LIMPIADOR/A

* Atenderán la limpieza de los locales en general, dependencias y enseres de la institución.,

COSTURERO/A Y LENCERO/A

El personal de estas categorías profesionales es el dedicado a las atenciones de la ropa del establecimiento y deberá tener un perfecto conocimiento de su respectiva especialidad.

INGENIERO/A TÉCNICO

Son aquellos titulados de grado medio o diplomados que realizan las funciones propias de su profesión.

JEFE DE TALLER

Se incluyen en esta categoría aquellos que con responsabilidades propias y al frente de un determinado número de personas o por sí solos, desarrollan las labores específicas propias de cada caso.

CARPINTERO/A





Sus funciones serán:

- * Mantenimiento, engrase, barnizado y reposición de puertas, mamparas y utensilios de madera.
- * Construcción y conservación de muebles de madera, acoplamiento de armarios empotrados, estanterías y colocación y revisión de cerraduras.
- * Reparación de persianas y trabajos de taller propios del oficio.

TELEFONISTAS

- * Tendrán a su cargo la centralita de la institución atendiendo las comunicaciones de servicio interior urbano, e interurbano, recogiendo y transmitiendo a los correspondientes servicios las comunicaciones que reciba en su ausencia.
- * Llevarán el control de las conferencias telefónicas que se celebren, bien sean particulares o de carácter oficial.
- * Tendrán a su cargo el buscapersonas.

Salvo en aquellos casos que estos cometidos estén asumidos por el recepcionista.

CALEFACTOR

- * Vigilancia ininterrumpida de la central térmica y frigorífica en caso de existir, así como su mantenimiento, manejo y limpieza.
- * Mantenimiento y limpieza de muebles de acondicionamiento, radiadores, o conducciones, instalación de vapor, conducciones, válvulas y purgadores, hornos crematorios, central de esterilización, hervidores, esterilizadores, y material análogo.
- * Recepción y control de los envíos de combustible y su consumo.
- * Trabajos de taller relacionados con las instalaciones a su cargo.

ALBAÑIL

- * Vigilancia y limpieza periódica de tejados y bajadas de aguas pluviales, red de alcantarillado y chimeneas.
- * Revestimiento de refractarios en las calderas, corrección de humedades, reposición de azulejos y baldosas, y pequeñas obras de tabiquería, rozas o escayolas.
- * Mantenimiento general del edificio en lo que a su oficio se refiere.





CONDUCTOR/A

Son los conductores de vehículo automóvil sepan ejecutar como mecánico conductor, toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller.

ELECTRICISTA

* Mantenimiento, conservación y limpieza del cuadro general de baja tensión, cuadros secundarios y mecanismos eléctricos de toda clase y vigilancia de la caseta de alta tensión si la hubiere.

* Atención del alumbrado interior y exterior del edificio, instalaciones de alumbrado, fuerza y socorro.

* Mantenimiento y limpieza de baterías y acumuladores, puesta a punto y reparación de aparatos eléctricos y averías eléctricas de aparatos y ascensores.

* Trabajos de taller derivados de la conservación de las instalaciones, rebobinado de motores, relés y en general las funciones de carácter eléctrico que se les encomienden, y todo lo relacionado con su especialidad.

FONTANERO/A

* Mantenimiento y limpieza de las instalaciones de fontanería y agua caliente, red de desagüe en la parte que concierne al edificio, pequeñas ampliaciones y mejoras de red.

* Vigilancia en el suministro de agua, con atención a la sala de bombas elevadoras, depósitos, autoclaves de presión y análogos.

* Corte y colocación de cristales, plomerías, así como los trabajos de taller correspondientes a las funciones anteriores.

JARDINERO/A

* Arreglo, conservación y mantenimiento de los jardines y huertos de la institución, limpieza de la urbanización y vigilancia de exteriores durante el día.

PINTOR/A

* Conservar y renovar la pintura de los locales, tanto interiores como exteriores, pinturas y esmaltados de muebles clínicos y de servicios generales.

PELUQUERO/A

* Llevará a cabo todos los trabajos propios de su oficio, en relación con los enfermos ingresados en el centro.



MECÁNICO

* Engrase general de la maquinaria, operaciones de mantenimiento en la parte mecánica de lavaderos, calefacción, aire acondicionado, cocinas, sistemas frigoríficos, instalaciones de oxígeno y vacío.

* Recepción, puesta en batería y sustitución de las botellas de oxígeno en el lugar que sea preciso.

* Atención y mantenimiento de los aparatos de anestesia y reanimación, centrales de gas propano, red de distribución, y aparatos de consumo, carpintería metálica y red de sistemas de extinción de fuegos.

* Trabajos de taller relacionados con todo lo expuesto en todos los apartados anteriores.

OFICIAL DE MANTENIMIENTO

Es aquel trabajador que poseyendo conocimientos en general de los diferentes oficios, atenderá la conservación y mantenimiento de todas las instalaciones.

PEÓN

Realizarán los trabajos no especializados, no teniendo conocimientos concretos de ninguna especialidad. Su función consistirá en aportar su fuerza física: Recogida de basuras, traslado de aparatos o mobiliario que requiera esfuerzo físico.





TABLA SALARIAL CLÍNICAS PRIVADAS MÁLAGA 2006

CATEGORÍAS	S. BASE*15	P. CONV.*15	TRPTE.*12	TOT. ANUAL
PERSONAL DIRECTIVO				
DIRECTOR MEDICO	1.317,45	119,57	79,32	22.507,09
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.317,45	119,57	79,32	22.507,09
SUBDIRECTOR MEDICO	1.242,47	119,57	79,32	21.382,39
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.242,47	119,57	79,32	21.382,39
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
ADMINISTRADOR	1.242,47	119,57	79,32	21.382,39
JEFE SECCION	1.081,82	119,57	79,32	18.972,61
JEFE NEGOCIADO	1.081,82	119,57	79,32	18.972,61
OFICIAL ADMINISTRATIVO	710,29	119,57	79,32	13.399,78
AUX. ADMINISTRATIVO	589,44	119,57	79,32	11.586,98
FACTURISTA	589,44	119,57	79,32	11.586,98
MECANOGRAFO	589,44	119,57	79,32	11.586,98
PERSONAL TECNICO NO SANITARIO				
TITULADOS SUPERIORES (Letrados, Arquitectos, Ingenieros, Físicos, Químicos, Economistas)	1.081,82	119,57	79,32	18.972,61
TITULADOS GRADO MEDIO (Título Mercantil, Ingeniero Técnico, Profesor EGB, Graduado Social, Trabajador Social)	974,71	119,57	79,32	17.366,04
PERSONAL SANITARIO				
MEDICO JEFE DEPARTAMENTO	1.242,47	119,57	79,32	21.382,39
MEDICO JEFE SERVICIO	1.242,47	119,57	79,32	21.382,39
MEDICO JEFE CLINICO	1.188,90	119,57	79,32	20.578,84
MEDICO ADJUNTO	1.081,82	119,57	79,32	18.972,61
FARMACEUTICO	1.081,82	119,57	79,32	18.972,61
ODONTOLOGO	1.081,82	119,57	79,32	18.972,61
BIOLOGO	1.081,82	119,57	79,32	18.972,61
PSICOLOGO	1.081,82	119,57	79,32	18.972,61
JEFE ENFERMERIA	1.081,82	119,57	79,32	18.972,61
SUPERVISOR ENFERMERIA	1.028,26	119,57	79,32	18.169,24
SUBJEFE ENFERMERIA	1.028,26	119,57	79,32	18.169,24
ENFERMERA ATS	974,71	119,57	79,32	17.366,04
FISIOTERAPEUTA	974,71	119,57	79,32	17.366,04
MATRONA	974,71	119,57	79,32	17.366,04
LOGOPEDA	974,71	119,57	79,32	17.366,04
TERAPEUTA OCUPACIONAL	974,71	119,57	79,32	17.366,04
MONITOR SORDOS	760,49	119,57	79,32	14.152,70
MONITOR OCUPACIONAL	760,49	119,57	79,32	14.152,70
MONITOR EDUCACION FISICA	760,49	119,57	79,32	14.152,70
TECNICO ESPECIALISTA RX	760,49	119,57	79,32	14.152,70
TECNICO ESP. ANATOMIA PATOLOGICA	760,49	119,57	79,32	14.152,70
TECNICO ESP. MEDICINA NUCLEAR	760,49	119,57	79,32	14.152,70
TECNICO ESPECIALISTA LABORATORIO	760,49	119,57	79,32	14.152,70
TECNICO ESPECIALISTA FARMACIA	760,49	119,57	79,32	14.152,70
AUXILIAR DE CLINICA	589,44	119,57	79,32	11.586,98
AUXILIAR DE LABORATORIO	589,44	119,57	79,32	11.586,98
PUERICULTORA	589,44	119,57	79,32	11.586,98
AUX. SANITARIO, CELADOR	589,44	119,57	79,32	11.586,98
CUIDADOR PSIQUIATRICO	589,44	119,57	79,32	11.586,98
PERSONAL DE HOSTELERIA				
JEFE DE RECEPCION	867,59	119,57	79,32	15.759,28
RECEPCIONISTA	710,29	119,57	79,32	13.399,78
AYUDANTE DE RECEPCION	589,44	119,57	79,32	11.586,98
TELEFONISTA	589,44	119,57	79,32	11.586,98
JEFE DE COCINA	867,59	119,57	79,32	15.759,28
SEGUNDO JEFE DE COCINA	760,49	119,57	79,32	14.152,70
JEFE DE PARTIDA	710,29	119,57	79,32	13.399,78
COCINERO	616,35	119,57	79,32	11.990,60
AYUDANTE DE COCINA, PINCHE	589,44	119,57	79,32	11.586,98
JEFE DE COMEDOR	814,02	119,57	79,32	14.955,72
JEFE DE BAR	814,02	119,57	79,32	14.955,72
SEGUNDO JEFE DE COMEDOR	760,49	119,57	79,32	14.152,70
CAMARERO	616,35	119,57	79,32	11.990,60
AYUDANTE DE CAMARERO	589,44	119,57	79,32	11.586,98
JEFE DE ALMACEN	760,49	119,57	79,32	14.152,70
CONSERJE	616,35	119,57	79,32	11.990,60
ORDENANZA, PORTERO, VIGILANTE	589,44	119,57	79,32	11.586,98
GOBERNANTA	814,02	119,57	79,32	14.955,72
SUBGOBERNANTA	760,49	119,57	79,32	14.152,70
CAMARERA	589,44	119,57	79,32	11.586,98
LIMPIADORA	589,44	119,57	79,32	11.586,98
MOZO	589,44	119,57	79,32	11.586,98
JEFE DE LENCERIA	760,49	119,57	79,32	14.152,70
COSTURERA	589,44	119,57	79,32	11.586,98
PLANCHADORA	589,44	119,57	79,32	11.586,98
LENCERA	589,44	119,57	79,32	11.586,98
PERSONAL DE SERVICIO TECNICO				
LAVANDERA	589,44	119,57	79,32	11.586,98
MAQUINISTA LAVANDERIA	589,44	119,57	79,32	11.586,98
PERSONAL DE SERVICIO TECNICO				
JEFE DE TALLER	867,59	119,57	79,32	15.759,28
ALBAÑIL	710,29	119,57	79,32	13.399,78
PINTOR	710,29	119,57	79,32	13.399,78
CARPINTERO	710,29	119,57	79,32	13.399,78
FONTANERO	710,29	119,57	79,32	13.399,78
ELECTRICISTA	710,29	119,57	79,32	13.399,78
MECANICO	710,29	119,57	79,32	13.399,78
CALEFACTOR	710,29	119,57	79,32	13.399,78
JARDINERO	710,29	119,57	79,32	13.399,78
PELUQUERO	710,29	119,57	79,32	13.399,78
OFICIAL MANTENIMIENTO	710,29	119,57	79,32	13.399,78
CONDUCTOR	710,29	119,57	79,32	13.399,78
PEON	589,44	119,57	79,32	11.586,98

(Firmas ilegibles).

(Firmas ilegibles).



Andalucía

Clínicas y Sanatorios Privados

BOP , 09 de noviembre del 2006

Página 62 de 62

